

Pengaruh Kompetensi, *Empowerment* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar

Ni Putu Widya Darmayanti ⁽¹⁾

Gede Agus Dian Maha Yoga ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : widyaaadarma@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance plays an important role in increasing the success of a company, so it is very important to increase employee competence, empowerment and work commitment, This study aims to determine the effect of increasing employee competence, empowerment and work commitment on employee performance at the Regional Water Supply Company (PDAM) Gianyar Regency. The total samples in this study as many as 69 respondents. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination coefficient test, t test and F test. The results of this study are Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Water Supply Company (PDAM) Gianyar Regency. Empowerment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Water Supply Company (PDAM) of Gianyar Regency. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Water Supply Company (PDAM) of Gianyar Regency. Competence, empowerment and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Water Supply Company (PDAM) Gianyar Regency. Suggestions that can be given are to increase the provision of training to increase employee competence and ability, involve employees while working and provide bonuses and compensation to increase work commitment so that it affects employee performance.

Keywords: *Competence; Empowerment ; Work Commitment; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam peningkatan kesuksesan suatu perusahaan maka sangat penting untuk meningkatkan kompetensi, *empowerment* dan komitmen kerja karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh meningkatkan kompetensi, *empowerment* dan komitmen kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Kompetensi, *empowerment* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Saran yang dapat diberikan yaitu meningkatkan pemberian pelatihan untuk menambah kompetensi dan kemampuan karyawan, melibatkan karyawan saat bekerja dan memberikan bonus dan kompensasi untuk meningkatkan komitmen kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompetensi ; Empowerment ; Komitmen Kerja ; Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Semua perusahaan baik swasta maupun pemerintah berharap agar setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Perusahaan juga harus ditunjang oleh ketersediaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompetensi. Menurut Edison (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Adanya kompetensi karyawan yang masih kurang dan tidak sesuai dengan harapan akan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Saputra (2019) kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia dalam hal ini sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *empowerment*. *Empowerment* adalah upaya yang dilakukan untuk mendorong dan membolehkan seseorang untuk mengambil tanggung jawab secara pribadi untuk meningkatkan atau memperbaiki cara-cara menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kontribusi dalam pencapaian sasaran organisasi. Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Kata awalan ber menjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal untuk mengatasi suatu hal yang berarti bahwa pembangunan masyarakat tujuan dari pemberdayaan yang harus tercapai. Menurut Wibowo (2012) pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Selain *empowerment*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Kurniawan (2015) komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas yang ditujukan pada organisasi atau perusahaan dimana karyawan bekerja. Ketika karyawan sudah memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja maka cenderung bertahan lama dan memiliki keinginan yang tinggi dalam pengembangan karir selama bekerja.

PDAM merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dimana mempunyai tugas menyediakan air secara cukup dan memadai bagi masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Air merupakan sumber alam yang sangat penting dan besar pengaruhnya kepada kehidupan kita umat manusia. PDAM bertugas untuk memenuhi hal tersebut sehingga kinerja pelayanan PDAM harus baik agar air yang akan disajikan sudah cukup memenuhi kebutuhan masyarakat, menjalankan aktivitasnya melayani konsumen sering mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan kompetensi, empowerment, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi awal peneliti ke PDAM Kabupaten Gianyar bahwa terjadi penurunan kinerja berupa pelayanan yang belum maksimal dari pihak PDAM Kabupaten Gianyar. Salah satunya berupa kinerja karyawan PDAM yang sering terlambat memberikan penyaluran air, kurang sigapnya pengendalian kendala - kendala yang terjadi apabila terjadi masalah saat penyaluran air bersih kepada masyarakat. Tingkat absensi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar tahun 2021 disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/org)	Jumlah Tidak Hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 5 : 4 x 100%
Januari	74	26	1924	85	4.41
Februari	74	25	1850	83	4.48
Maret	74	27	1998	79	3.95
April	74	25	1850	82	4.43
Mei	74	27	1998	77	3.85
Juni	74	26	1924	75	3.89
Juli	74	26	1924	78	4.05
Agustus	74	25	1850	81	4.37
September	74	27	1998	75	3.75
Oktober	74	27	1998	78	3.90
November	74	26	1924	80	4.15
Desember	74	27	1998	82	4.10
Jumlah	890	317	23.236	960	49.39
Rata-rata		48.30	3574.76	146.92	4.11

Sumber : PDAM Kabupaten Gianyar, 2021

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar tahun 2021 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,11 ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Menurut Putra dan Utama (2017) tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15 sampai 20 persen per bulan

sudah menunjukkan gejala sangat buruk. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi di PDAM Kabupaten Gianyar kurang baik, karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator kurangnya kinerja karyawan. Tingkat absensi yang tinggi tidak tertutup kemungkinan disebabkan karena karyawan sakit, izin maupun keperluan pribadi. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja salah satunya bisa dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar, dimana beberapa karyawan sering melanggar peraturan pada tahun 2021 misalnya, karyawan sering datang terlambat masuk kerja, karyawan sering pulang lebih awal dengan alasan untuk keperluan adat dan beberapa alasan lain bagi karyawan ketika tidak hadir bekerja.

Hasil wawancara terdapat 14 orang penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Karena tidak sesuainya latar belakang pendidikan maka mempengaruhi kompetensi atau pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan. Ketidak sesuaian inilah yang akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan akan menurun karena untuk memahami pekerjaan yang bukan menjadi bidang keahlian akan membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk penyelesaian tugas tersebut. Lain halnya apabila tugas yang diberikan atau posisi kerja dalam perusahaan sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka proses pengerjaan tugas otomatis akan cepat diselesaikan, sehingga mampu meningkatkan hasil pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya kompetensi karyawan yang masih kurang dan tidak sesuai dengan harapan akan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Saputra (2019) kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian kompetensi akan mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Normi (2017), Muhammad, dkk (2019), penelitian dari Pramularso (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian dari Regina, Bernhard, dan Walangitan (2019) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar.

Pemberdayaan (empowerment) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja bawahannya dibandingkan dengan kepuasan terhadap pemimpin. Jadi sangat penting kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo (2012) pemberdayaan sebagai suatu proses

untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Dari beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan (empowerment) adalah keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan serta pemecahan masalah dalam organisasi. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Setyanti, dkk (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H2 : Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar.

Setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan orang (karyawan) yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. (Kurniawan, 2015). Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Sehingga komitmen organisasi seseorang mampu mempengaruhi kinerjanya dalam suatu perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu Normi (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan jadi apabila komitmen organisasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan mampu ditingkatkan. Kemudian hasil penelitian dari Pingkan, Sendow, dan Farlane (2017) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang akan digunakan untuk meneliti sumber masalah pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Astina Timur, Samplangan, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah kompetensi, empowerment, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah karyawan pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar dan jumlah skor hasil penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel berarti mengambil sebagian dari populasi untuk menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan dan harus representatif. Besarnya jumlah sampel yang digunakan yaitu 69 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel kompetensi, *empowerment*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuisisioner adalah konsisten atau reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas Asymp. Sig. (2-tailed)	Uji Multikolineritas		Uji Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig.
kompetensi	0,997	.304	3.289	.201
empowerment		.291	3.431	.998
komitmen organisasi		.802	1.247	.701

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* berada pada nilai $0,997 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji multikolineritas didapatkan nilai Nilai *tolerance* variabel kompetensi (X1) yakni 0,304 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kompetensi (X1) yakni 3,289 lebih kecil dari 10,00. Nilai *tolerance* variabel *empowerment* (X2) yakni 0,291 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel *empowerment* (X2) yakni 3,431 lebih kecil dari 10,00. Nilai *tolerance* variabel komitmen organisasi (X3) yakni 0,802 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel komitmen organisasi (X3) yakni 1,247 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil tabel uji heterokedastisitas didapatkan nilai Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel kompetensi sebesar 0,201, *empowerment* sebesar 0,998 dan komitmen organisasi sebesar 0,701 lebih besar dari 0,05, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.821	2.989		-1.278	.206
kompetensi	.414	.113	.393	3.661	.001
empowerment	.297	.078	.417	3.805	.000
komitmen organisasi	.385	.130	.195	2.954	.004

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 3,821 + 0,414X_1 + 0,297X_2 + 0,385X_3$ sehingga memberikan informasi bahwa, koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,414 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan kompetensi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,414 satuan, koefisien regresi variabel *empowerment* sebesar 0,297 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan *empowerment*, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,297 satuan, koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,385 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,385 satuan.

Tabel 4 Hasil Uji R² dengan model summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.762	3.458

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (D) sebesar $0,762 \times 100\% = 76,2\%$. Demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi, *empowerment* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 76,2% terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lainnya

Uji t Statistik

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar

Dari hasil penelitian diketahui nilai $t_{hitung} = 3,661 >$ nilai $t_{tabel} = 1,997$ dan nilai signifikansi $= 0,001 <$ nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_1 diterima. Ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Demikian hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar teruji kebenarannya.

Pengaruh *Empowerment* Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar

Dari hasil penelitian diketahui nilai $t_{hitung} = 3,805 >$ nilai $t_{tabel} = 1,997$ dan nilai signifikansi $= 0,000 <$ nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_2 diterima. Ini berarti bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Demikian hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar teruji kebenarannya.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar

Dari hasil penelitian diketahui nilai $t_{hitung} = 2,954 >$ nilai $t_{tabel} = 1,997$ dan nilai signifikansi $= 0,004 <$ nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Demikian hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar teruji kebenarannya.

Tabel 5 Hasil Uji Signifikan F tabel

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2639.779	3	879.926	73.569	.000 ^a
	Residual	777.438	65	11.961		
	Total	3417.217	68			

Sumber : data diolah, 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 73,569 >$ nilai $F_{tabel} = 2,75$ dan nilai signifikansi $= 0,000 <$ nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa kompetensi, *empowerment* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Demikian hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa kompetensi, *empowerment* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar teruji kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang diuraikan dalam sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. 2) *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Kompetensi, *empowerment* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar. Saran yang dapat diberikan yaitu memberikan pelatihan atau training bagi seluruh pegawai yang dapat meningkatkan kemampuan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Basna, F. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- Donni, Juni Priansa (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta CV : Bandung
- Edison Emron .(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS17*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro
- Hasibuan, SP Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Gunung Agung, Jakarta
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., dan Suarmanayasa, I. N. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*. Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meyer. Jhon P dan Natalie J. Allen. 1991. A three Component Conceptual of Organizational commitment. *Jurnal Human Resource Management Review*, 1(1), pp: 61-89.
- Mindari, E. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 No. 1, 15-27.
- Nata Wirawan. 2022. *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis Buku 1 Statistika Deskriptif*. Edisi Keempat. Denpasar: Keraras Emas.
- Normi, S. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Ii Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 36–46.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Pramularso. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank

-
- Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra dan Utama. 2017. Pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (10), hal: 6260-6287
- Putri, D., Musadieg, M., dan Sulisty, C. 2018. Pengaruh Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 58 No. 2, 1-10.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jakarta
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Saputra. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International di Yogyakarta. *Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga*
- Sinambela. 2016. *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu
- Maharani dan Widiartanto. 2017. Pengaruh Self-Efficacy, Coaching, dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang (Studi pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Diponegoro journal of Social and Political*, Hal. 1-10.
- Rajalingam, Yasothai, Jauhar, dan Bashawir. 2015. A Study on The Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, Vol. 3, No.1, Hal. 92-104.
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.