

**PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS MANAJEMEN DAN TATA
KELOLA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA OGAN
INDRALAYA**

SKRIPSI



Nama : Irfanudin

NIM : 212022263

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

Skripsi

**PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS MANAJEMEN DAN TATA
KELOLA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA OGAN
INDRALAYA**

**Untuk Menyusun Skripsi pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Irfanudin

NIM : 212022263

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irfanudin
NIM : 212022263
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Irfanudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola
Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya
Nama : Irfanudin
NIM : 212022263
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

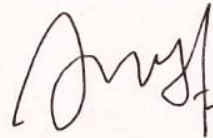
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 0228016501

Pembimbing II,

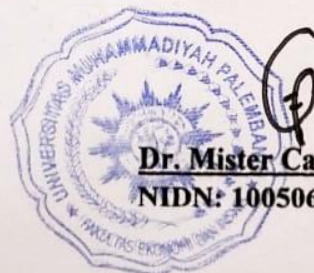


Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0220048603

Mengetahui:

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”
(QS. Al-Insyirah: 6)

“Jangan takut melangkah ketika jalan terasa sulit. Teruslah berusaha, iringi dengan doa, dan percayalah bahwa setiap proses yang dijalani dengan sungguh-sungguh akan membawa kita menuju hasil terbaik.”

“Tidak ada usaha yang sia-sia ketika disertai doa, kesabaran, dan keyakinan kepada Allah SWT.”

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua kandung saya, Ayah Ponimin dan Ibu Siti Khotijah
2. Kepada adik tercinta

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Program Studi dan, Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.dan Ibu Dr.Dina Rossi, S.E., M.Si. selaku sekertaris Prdi.

4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si., selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran.
6. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si., dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO., selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran.
7. Kepada responden PDAM Tirta Ogan Indralaya yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Kepada sahabat-sahabat terbaikku terima kasih atas semua semangat, dukungan, dan canda tawa yang telah kalian berikan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2026

Irfanudin

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xi
<i>Abstract</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Data Yang Diperlukan	41
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	78

Daftar Pustaka.....	80
----------------------------	-----------

Lampiran	83
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pengembangan dan Target Realisasi	5
Tabel I.2 Hasil Prariset Kompetensi Teknis Manajemen	6
Tabel I.3 Hasil Prariset Tata Kelola	7
Tabel I.4 Hasil Prariset Kinerja	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	30
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	37
Tabel III.2 Kerangka Sempel	39
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas	57
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	59
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	62
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel IV.10 Coefficients Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.11 Uji F	69
Tabel IV.12 Uji t	70
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran	34
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	84
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian.....	85
Lampiran 3. Tabel Tabulasi.....	88
Lampiran 4. Uji validitas dan Reabilitas.....	81
Lampiran 5. Regresi Linier Berganda Uji F Dan Uji t.....	94
Lampiran 6. Tabel Distribusi f.....	96
Lampiran 7. Tabel Distribusi t.....	97
Lampiran 8. Tabel Distribusi r.....	98
Lampiran 9. Sertifikat Aplikasi Dalam Komputer	99
Lampiran 10. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer	100
Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS	101
Lampiran 12. Sertifikat K3.....	102
Lampiran 13. Sertifikat Pelatihan dan Kepribadian	103
Lampiran 14. Sertifikat Green Huma Resource.....	104
Lampiran 15. Sertifikat AIK.....	105
Lampiran 16. Surat Izin Penelitian.....	106
Lampiran 17. Biodata Penulis.....	107

Abstrak

Irfanudin/212022263/2026/ Pengaruh Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 111 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 87 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi Teknis Manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,2% , sisanya 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kompetensi Teknis Manajemen,Tata Kelola dan Kinerja Karyawan

Abstract

Irfanudin/212022263/2026/ The Influence of Management Technical Competence and Governance on Employee Performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya

This study aims to determine the influence of management technical competence and governance on the employee performance of PDAM Tirta Ogan Indralaya, both simultaneously and individually. This is an associative study. The research population consists of 111 employees, with a sample of 87 employees selected using the cluster sampling technique. Both primary and secondary data were utilized. Data collection was conducted via questionnaires. The analysis techniques employed include multiple linear regression, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination (R^2) at a 5% significance level. The F-test results indicate a significant influence of management technical competence and governance on employee performance. The t-test results show a positive and significant influence of management technical competence and governance on employee performance. The coefficient of determination results reveals that management technical competence and governance contribute 84.2% to employee performance, while the remaining 15.8% is influenced by other factors.

Keywords: *Management Technical Competence, Governance, and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Dalam sebuah organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan mengatur hubungan dan peran tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat agar tercapai segala tujuannya. Menurut Hasibuan (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan akan menuntut karyawan atau sumber daya manusia untuk melakukan adaptasi pada sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, serta mengembangkan dirinya agar dapat terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan yaitu kompetensi teknis manajemen (*competence*), pelatihan (*training*), dan disiplin (*discipline*) (Mangkunegara dalam Mardiyanti, 2023:4)

Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik dari segi kemampuan, keterampilan, maupun sikap dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki karakteristik dan tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dicapai juga dapat berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Kinerja pada dasarnya bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan secara efektif (Herlambang et al., 2021).

Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang pertama yaitu kompetensi teknis manajemen. Kompetensi teknis manajemen ataupun *hard competence* adalah perolehan ilmu pengetahuan, ketrampilan teknis, serta teknologi di lapangan serta berhubungan dengan bidangnya. Menurut Mathis dalam Ismi (2021:18), kompetensi teknis manajemen adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim, pengelompokan kompetensi teknis manajemen terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi teknis manajemen menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing, tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Robbins dan Coulter (2021: 16) manajemen atau tata kelola merupakan proses mengoordinasikan dan

mengawasi aktivitas kerja orang lain agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut, terdapat empat fungsi utama manajemen, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (kepemimpinan), dan *controlling* (pengendalian). Keempat fungsi tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan tata kelola organisasi sehingga seluruh sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Tata kelola (*good governance*) merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan organisasi yang berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Menurut Winengsih dan Ruyani (2025), *good governance* yang mencakup prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan efektivitas memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, penerapan *good governance* yang baik dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Pentingnya tata kelola dalam meningkatkan kinerja juga dibuktikan melalui berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Nisa Sabrina Yuliana menunjukkan bahwa implementasi prinsip-prinsip *good governance* yang meliputi *akuntabilitas*, *transparansi*, *partisipasi*, dan *Subremasi* hukum mampu meningkatkan kinerja organisasi pelayanan publik. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Winengsih dan Ruyani (2025) menunjukkan bahwa tata kelola atau *good governance* memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan tata kelola dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ogan adalah sebuah perusahaan yang mengelola dan menSublai kebutuhan air bersih untuk pelayanan Kabupaten Ogan Ilir. Indralaya adalah salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Ogan Ilir dengan 20 desa/kelurahan dan luas wilayah sebesar 101,22 Km². PDAM Tirta Ogan dalam melayani distribusi air bersih terbagi dalam beberapa wilayah pengelolaan, salah satunya unit pelayanan wilayah Kecamatan Indralaya.

PDAM Tirta Ogan Indralaya beroperasi di desa 2 Tanjung Seteko. Dan melayani seluruh Sublai air ke beberapa kelurahan di Kecamatan Indralaya. Pengelolaan air PDAM Tirta Ogan Indralaya ini bersumber dari sungai ogan yang mengalir di sekitaran Kecamatan Indralaya. Guna mendapatkan air bersih untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat setiap tahunnya, maka PDAM Tirta Ogan perlu mengkaji kembali kebutuhan air bersih untuk wilayah Kabupaten Ogan Ilir. Terutama untuk pelayanan PDAM wilayah Kecamatan Indralaya pada saat sekarang dan masa yang akan datang, agar kebutuhan masyarakat wilayah pelayanan PDAM Tirta Ogan cabang Indralaya akan air bersih dapat terpenuhi.

Tabel I.1
Perkembangan Target dan Realisasi Produksi Air PDAM Tirta Ogan
Indralaya Tahun 2021–2025

Tahun	Target Produksi Air (M ³)	Realisasi Produksi Air (M ³)	Selisih (M ³)	Persentase Pencapaian	Persentase Kekurangan
2021	2.000.000	1.863.275	136.725	93%	7%
2022	2.050.000	1.925.634	124.366	94%	6%
2023	2.150.000	2.041.327	108.673	95%	5%
2024	2.300.000	2.190.745	109.255	95%	5%
2025	2.450.000	1.940.791	509.209	79%	21%

Sumber: PDAM Tirta Ogan Indralaya, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target dan realisasi produksi air PDAM Tirta Ogan Indralaya tahun 2021–2025 mengalami fluktuasi. Realisasi produksi air setiap tahun masih belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2021 persentase pencapaian produksi air sebesar 93%, kemudian meningkat menjadi 94% pada tahun 2022. Tahun 2023 dan 2024 persentase pencapaian mencapai 95%, namun pada tahun 2025 mengalami penurunan menjadi 79%. Selain itu, selisih antara target dan realisasi produksi air pada tahun 2025 juga mengalami peningkatan yang cukup besar dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan dalam mencapai target produksi air perusahaan masih belum optimal

Pada tanggal 13 Mei 2026 peneliti melakukan observasi pendahuluan dengan melakukan wawancara langsung terhadap karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya yang berjumlah 30 karyawan, Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.2
Hasil Prariset Kompetensi Teknis Manajemen Jawaban Responden PDAM
Tirta Ogan Indralaya

No	Pernyataan	S	TS
Kompetensi Teknis Manajemen			
1	Karyawan mengetahui prosedur kerja yang berlaku di PDAM Tirta Ogan Indralaya	9	21
2	Atasan melibatkan karyawan dalam pembahasan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan	22	8
3	Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan pekerjaan	26	4
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	8	22
5	Karyawan menjaga etika dan profesionalisme dalam bekerja	7	23
6	Keputusan yang diambil oleh pimpinan tidak memihak kepada karyawan tertentu	24	6

Sumber : Hasil Pra riset Wawancara 2026

Berdasarkan, pada variabel kompetensi teknis manajemen, sebanyak 23 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan menjaga etika dan profesionalisme dalam bekerja yang mewakili indikator sikap. Kemudian, sebanyak 22 responden tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan yang mewakili indikator keahlian, dan 21 responden tidak setuju bahwa karyawan mengetahui prosedur kerja yang berlaku di PDAM Tirta Ogan Indralaya yang mewakili indikator pengetahuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis manajemen karyawan masih belum optimal, terutama pada aspek sikap, keahlian, dan pengetahuan.

Tabel I.3
Hasil Prariset Tata Kelola Jawaban Responden PDAM Tirta Ogan Indralaya

No	Pernyataan	S	TS
Tata Kelola			
1	Informasi mengenai kebijakan perusahaan PDAM Tirta Ogan Indralaya disampaikan secara terbuka kepada karyawan	8	23
2	Setiap unit kerja saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi	8	22
3	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	6	24

Sumber : Hasil Pra riset Wawancara 2026

Berdasarkan variabel tata kelola, sebanyak 23 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa informasi mengenai kebijakan perusahaan PDAM Tirta Ogan Indralaya disampaikan secara terbuka kepada karyawan yang mewakili indikator transparansi. Selain itu, sebanyak 22 responden tidak setuju bahwa setiap unit kerja saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang mewakili indikator koordinasi, dan 24 responden tidak setuju bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan yang mewakili indikator tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola organisasi masih menghadapi permasalahan pada aspek transparansi, koordinasi, dan tanggung jawab.

Tabel I.4
Hasil Prariset Kinerja Jawaban Responden PDAM Tirta Ogan Indralaya

No	Pernyataan	S	TS
Kinerja			
1	Karyawan dapat bekerja dengan Kualitas yang baik	6	24
2	Karyawan mampu mencapai target penjualan sesuai kuantitas yang ditargetkan	5	25
3	Waktu kerja yang karyawan gunakan sudah Optimal	7	23
4	Karyawan bersedia memantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	27	3
5	Karyawan menghindari pemborosan dalam penggunaan bahan atau perlengkapan kerja	25	5
6	Karyawan mematuhi arahan dan ketentuan kerja yang diberikan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan	27	3

Sumber : Hasil Pra riset Wawancara 2026

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 30 responden pada PDAM Tirta Ogan Indralaya, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju pada beberapa pernyataan yang mewakili variabel kinerja, kompetensi teknis manajemen, dan tata kelola. Pada variabel kinerja, sebanyak 25 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan mampu mencapai target sesuai kuantitas yang ditargetkan. Selain itu, sebanyak 24 responden tidak setuju bahwa karyawan dapat bekerja dengan kualitas yang baik, dan 23 responden tidak setuju bahwa waktu kerja yang digunakan karyawan sudah optimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada indikator kuantitas, kualitas, dan waktu kerja yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil prariset tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja, kompetensi teknis manajemen, dan tata kelola masih memerlukan perhatian dan perbaikan, khususnya pada indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja, pengetahuan, keahlian, sikap, transparansi, koordinasi, dan tanggung jawab, karena kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirta Ogan Indralaya.

Berdasarkan uraian di atas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Kompetensi teknis manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi teknis manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi teknis manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
3. Apakah ada pengaruh Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui Kompetensi teknis manajemen dan Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

2. Untuk mengetahui Kompetensi teknis manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya
3. Untuk mengetahui Tata Kelola Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Febrina, R., & Aisyah, S. A. (2021). Pengaruh penguasaan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kompetensi SMART ASN pada jabatan pelaksana penyusun bahan publikasi dan kehumasan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1).
- Haeruddin, A., Fattah, S., & Syukur, A. T. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai BKPSDM Luwu Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(2), 171–191.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina. (2024). Pengaruh Kompetensi teknis manajemen dan Motivai Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Uli Jambi. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 1-111.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216–231. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725
- Ismi, J. (2021). Pengaruh Kompetensi teknis manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bismis*, 1-19.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kusuma, B. Y. (2024). Tata Kelola Penyediaan Air Bersih Oleh PDAM Tirta Rokan Di Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 1-102.
- Lajadi, Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol.4, 687-699.

- Laksono, B. S., & Kusumaningtias, R. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan sektor aneka industri tahun 2016–2018. *AKUNESA: Jurnal Akuntansi Unesa*, 9(2), 1–12
- Malik, M. H. A. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap kinerja keuangan sektor aneka industri di Bursa Efek Indonesia. Owner: Riset dan *Jurnal Akuntansi*, 6(3), 2693–2711.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti, D. D. (2023). Pengaruh Kompetensi teknis manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Jasa Baharja Cabang Jambi. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 1-13.
- Nikmah, P. A. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal (*Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal*).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. Pearson
- Sari, Y. N. (2022). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Bidang Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 108–114.
- Saputri, M. E., & Avriyanti, S. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor perbankan di Bursa Efek Indonesia periode 2018–2020. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 6(1), 246–257.
- Samsuri, Ismartaya, & Romdeni, M. (2024). Dampak kompetensi teknis, motivasi kerja dan disiplin diri terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Sedarmayanti. (2013). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik): Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2021). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi teknis manajemen SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujrweni, V. W. (2021). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Terry, G. R. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wardoyo, D.U., Rahmadani, R., & Hanggoro, P.T. (2021). Good Corporate Governance Dalam Perspektif Teori Keagenan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1(1), 39–43. DOI: 10.56799/ekoma.v1i1.25
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi ke-5)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Winengsih, S. S., & Ruyani. (2025). Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung. *Jurnal Ilmia Ilmu Administrasi Negara*, Volume 12 No 2, 421-423