

ABSTRAK

Air minum merupakan hajat hidup orang banyak, oleh karenanya demi memenuhi kebutuhan tersebut industri pengelolaan air minum perpipaan harus dapat memberikan kualitas, kontinuitas dan kuantitas dalam pelayanannya. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan karyawan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karenanya dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari program pengembangan sumber daya manusia yaitu pelatihan, manajemen talenta, dan manajemen kinerja terhadap kompetensi yang berdampak pada efektivitas organisasi pada industri pengelolaan air minum. Metode pengambilan adalah sampel purposive sampling, dimana yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja di perusahaan industri pengelolaan air minum sebanyak 252. Jenis penelitian ini deduktif, dengan pengambilan data menyebar kuesioner. Metode analisis yang di gunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi, terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kompetensi, terdapat pengaruh manajemen kinerja terhadap kompetensi, dan terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap efektivitas organisasi. Peran kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi terbukti mempengaruhi peran pelatihan, manajemen talenta, dan manajemen kinerja terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Dan terdapat pengaruh mediasi kompetensi karyawan terhadap pelatihan, manajemen talenta, dan manajemen kinerja. Implikasi penelitian ini, pimpinan dapat memberi pelatihan, pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi demi meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pelayanan air bersih.

Kata kunci: Pelatihan, Manajemen Talenta, Manajemen Kinerja, Kompetensi, dan Efektivitas Organisasi

ABSTRACT

Drinking water is the livelihood of many people, therefore in order to meet these needs, the drinking water management industry must be able to provide an excellent services in every aspect of quality, quantity and continuity. To achieve this goal, the organizational need a competent employees, so they could run the company effectively. Therefore, this study aims to examine the effect of human resource development programs that is training, talent management, and performance management on competencies that have an impact on organizational effectiveness in the drinking water management industry. The sampling method is purposive sampling, that have 252 sample of employees who work in drinking water management industry. This type of research is deductive with data collection by distributing questionnaires. The analytical method used is the Structural Equation Model (SEM). The results of these study conclude that there is an effect of training on competencies, there is an effect of talent management on competencies, there is an effect of performance management on competencies, and there is an effect of competent employees to an organizational effectiveness. The role of employee competence as a media variable has been proven to influence the role of training, talent management, and performance management to increase organizational effectiveness. The implication of this research is that a leaders should provide training and development to improve their employee competencies, so that they can increase organizational effectiveness in order to improve services to the community in terms of drinking water services.

Keyword: *Training, Talent Management, Performance Management, Competence, and Organizational Effectiveness*