

PENGARUH KOMPETENSI DAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS PTPN V SEI GARO KABUPATEN KAMPAR

THE EFFECT OF COMPETENCE AND CAREER ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PKS PTPN V SEI GARO KAMPAR REGENCY

¹⁾ Muhammad Fadel, ²⁾ Zamhir Basem, ³⁾ Henrizal

¹⁾ STIE Bangkinang, Kampar, fadel.fd6@gmail.com

²⁾ STIE Bangkinang, Kampar, basem.zamhir@gmail.com

³⁾ STIE Bangkinang, Kampar, suksestim@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan karir secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan koesioner, *file research*, observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar Tahun 2020 yang berjumlah 94 orang karyawan dan berdasarkan rumus Slovin diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 48 orang karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten. Teknik pengumpulan sampel tersebut yaitu dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, variabel kompetensi dan karir terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel kompetensi dan karir terbukti berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, dengan variabel karir sebagai variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keeratan hubungan yang terjadi antara variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat dengan koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 85,6%. Sedangkan kontribusi variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Karir dan Kinerja

ABSTRACT. Research to determine the effect of competence and career on employee performance with simulthan and partial at the PKS PTPN V Sei Garo Kampar Regency. Types and sources of data used in this study are primary data and secondary data, while data collection techniques used in this study were questionnaires, *file research*, observation and interviews. The population in this research were all employee at the PMKS PT. PKS PTPN V Sei Garo Kampar Regency in 2020, amounting to 94 employee and based on the Slovin formula it is know that the number of samples in this study is 48 employee at the PMKS PT. PKS PTPN V Sei Garo Kampar Regency. The sample collection technique is using accidental sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression models. The sample is determined using the Slovin formula which is obtained by 48 employees as a sample. Sampling was done using accidental sampling. Data analysis was performed using multiple linear regression models. Based on the simulthan test results, the variable of competence and career have a significant with together effect on the employee performance at the PKS PTPN V Sei Garo Kampar Regency. While based on the partial test results, the variable of competence and career have a significant with individual effect on the employee performance at the PKS PTPN V Sei Garo Kampar Regency, with career as the dominant variable affecting employee performance. The closeness of the relationship that occurs between the attractiveness of competence and career on the employee performance is very strong with a correlation coefficient R of 85,6%. While contribution of competence and career on the employee performance is equal to 72.1% while the remaining 27,9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Competence, Career and Performance

A. PENDAHULUAN

PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan sawit. Untuk mengelola hasil perkebunan tersebut, perusahaan mendirikan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang kegiatan utamanya adalah memproduksi minyak kelapa sawit berupa *Calm Palm Oil* (CPO)

dan *Kernel*. CPO merupakan minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil ekstraksi atau dari proses pengempasan daging buah kelapa sawit dan belum mengalami pemurnian. Sedangkan kernel adalah minyak inti yang berasal dari biji kelapa sawit. PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar mempunyai visi dalam mewujudkan perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Setiap karyawan memiliki fungsi dan perannya masing-masing didalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan menginginkan adanya peningkatan kinerja dari setiap karyawannya. Menurut Khaerul (2010:189), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai dan standart tertentu dari organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja yang dihasilkan dari masing-masing individu karyawannya. Berikut disajikan Hasil produksi CPO PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar dalam lima tahun terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Produksi CPO Pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, Tahun 2015-2019

No	Tahun	Luas Lahan (Ha)	Tahun Tandan (Tahun)	Kapasitas Pengolahan (Ton/Jam)	Produksi CPO (Ton)		Persentase (%)
					Target	Realisasi	
1	2015	613.891,04	5 - 15	37.807,33	128.316.418	110.397.390	86,0
2	2016	613.891,04	5 - 15	37.838,49	128.316.418	108.974.860	84,9
3	2017	815.964,77	10 - 20	38.353,27	130.544.389	110.457.432	84,6
4	2018	815.964,77	10 - 20	37.997,46	130.544.389	109.432.675	83,8
5	2019	815.964,77	10 - 20	35.689,86	130.544.389	102.786.789	78,7

Sumber: PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir bahwa realisasi terhadap target produksi CPO yang dihasilkan PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan pada Tahun 2017 sampai 2019, hasil produksi CPO yang dihasilkan mengalami penurunan. Menurunnya hasil produksi CPO pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar diindikasikan oleh beberapa hal seperti kurang optimalnya kinerja karyawan dalam menggunakan mesin pada saat pengolahan, dimana kapasitas yang terpakai pada saat pengolahan menggunakan mesin tersebut masih ber-*fluktuasi* (naik turun) serta pengendalian persediaan bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) yang masih belum optimal. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dari pihak manajemen dalam mengatasi permasalahan tersebut, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yang diantaranya adalah kompetensi dan karir.

Menurut Donni (2016:254), kompetensi adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya dan merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban taggug jawab pekerjaan. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan kecakapan, ketrampilan atau kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten tentu saja berarti cakap, mampu atau trampil. Pada konteks MSDM, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Melihat karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo yang saat ini mayoritas masih berpendidikan SMA / sederajat, mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai pengetahuan yang luas dan berketampilan baik dalam menunjang pekerjaannya agar bisa bekerja secara maksimal, hal ini dikarenakan masih minimnya karyawan yang berpendidikan diploma atau sarjana. Sehingga salah satu upaya pihak manajemen dalam meningkatkan kompetensi karyawan saat ini adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh informasi bahwa dalam meningkatkan kompetensi karyawan pada PKS PTPN V Sei. Garo Kabupaten Kampar di Tahun 2019, ada lima kategori topik pelatihan yang diberikan seperti penanganan limbah B3 dan bahan kimia, amdal dan manajemen lingkungan, pembuatan laporan pelaksanaan izin lingkungan, sistem SMK3 serta simulasi tentang tanggap darurat. Dari lima kategori topik pelatihan tersebut, realisasi peserta yang mengikuti pelatihan belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hal ini diindikasikan karena kurangnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dari pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan pengetahuan, kualitas serta keahlian karyawan dalam bekerja.

Karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Donni, 2016:161). Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan pengembangan karir yang tersedia didalam perusahaan. Oleh karena itu, usaha perusahaan dalam membentuk sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Salah satu program pengembangan karir karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar yaitu program promosi jabatan, dimana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar yang memiliki kualifikasi seperti pendidikan dan masa kerja yang sudah ditetapkan perusahaan memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan yang tersedia. Jabatan yang tersedia ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karena adanya mutasi karyawan lama yang menduduki jabatan tersebut ke PTPN V yang berkantor pusat di Pekanbaru, sehingga hal ini membuka kesempatan bagi karyawan PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar dalam mengembangkan karirnya. Namun, jumlah karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya tersebut dibatasi hanya untuk tujuh orang karyawan saja yaitu karyawan dengan pengetahuan, keahlian dan pengalaman kerja yang berdasarkan kualifikasi pendidikan dan masa kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi dan karir berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan karir secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar.

Kinerja Karyawan

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Cardoso, 2013:23). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya (Wahyudi, 2012:230).

Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:2) kinerja karyawan adalah pengelolaan dan pendayagunaan serta dikembangkan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Jadi, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016:11), kinerja karyawan merupakan gaya manajemen dalam mengel ola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:57), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu.

Kompetensi

Menurut Mulyasa (2013:126), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi,

dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Sedangkan menurut Irianto (2011:217), kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri dari bakat bawaan yang merupakan bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan, motivasi kerja yang tinggi, sikap, motif dan nilai cara pandang, pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain), keterampilan atau keahlian yang dimiliki dan lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Menurut Markum (2010:203), kompetensi adalah sebuah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya. Sedangkan menurut Ambar (2014:289), keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang sesuatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Menurut Manullang (2013:189), organisasi telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Karir

Menurut Saydam (2013:553), pengembangan karir adalah sebuah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, selalu mengharapkan akan adanya perubahan dan jaminan bahwa ia akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan seiring berjalannya waktu.

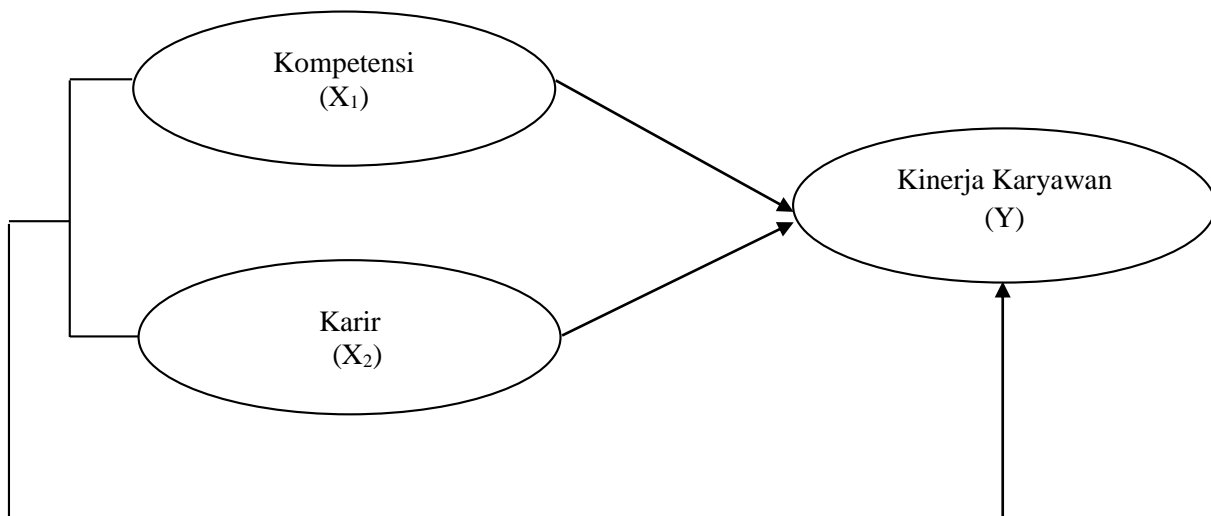
Menurut Handoko (2010: 134), tujuan adanya pengembangan karir bagi karyawan adalah untuk membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan dimana Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan dimana perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraannya agar loyalitas karyawan lebih tinggi, membantu karyawan menyadari potensi mereka dimana pengembangan karir akan membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya, memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan dimana pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya, membuktikan tanggung jawab sosial dimana pengembangan karir adalah suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan - karyawan memiliki mental lebih sehat.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kompetensi dan karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Model Penelitian

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai atau standart tertentu dari organisasi (Sumber: Khaerul, 2010:184). Indikator dari variabel ini adalah kondisi kerja, pengawasan, kerjasama, keamanan dan kesempatan (Sumber: Khaerul,2010:189).
2. Kompetensi adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan dari kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban taggug jawab pekerjaan (Sumber: Donni, 2016: 254). Indikator dari variabel ini adalah motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan (Sumber: Donni, 2016: 258).
3. Karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Sumber: Donni, 2016:161). Indikator dari variabel ini adalah produktivitas, pengalaman, profesionalisme, pendidikan dan prestasi (Sumber: Donni, 2016: 163).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Agustus sampai dengan bulan September Tahun 2020. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui penyebaran koesioner, *file research*, observasi dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar Tahun 2020 yang berjumlah 94 orang karyawan dan berdasarkan rumus Slovin diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 48 orang karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten. Teknik pengumpulan sampel tersebut yaitu dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y= Kinerja karyawan, α = Konstanta, β_1, β_2 = Koefisien regresi, X_1 = Kompetensi, X_2 = Karir dan ε = *Error term*. Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda pada software SPSS versi 23.00, diperoleh output seperti pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.397	3.885		4.736	.000		
1 Kompetensi	.318	.071	.473	4.478	.000	.932	1.880
Karir	.394	.090	.461	4.364	.000	.932	1.880

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan :

$$Y = 18,397 + 0,318 X_1 + 0,394 X_2$$

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstan (α) sebesar 18,397. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan kompetensi tidak ada ($X_1=0$) dan karir tidak ada ($X_2=0$), maka kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar masih ada sebesar 18,397 satuan. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 0,318. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kompetensi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, sementara karir konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,318 satuan dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan kompetensi (X_1) menurun sebesar 1 satuan, sementara karir konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar akan menurun sebesar 0,318 satuan. Koefisien regresi variabel karir (X_2) adalah sebesar 0,394. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan karir (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, sementara kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,318 satuan dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan karir (X_2) menurun sebesar 1 satuan, sementara kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar akan menurun sebesar 0,318 satuan. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1929.798	2	964.899	61.881	.000 ^b
1 Residual	701.682	46	15.593		
Total	2631.479	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karir, Kompetensi

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 3 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 61,881 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $61,881 > 4,043$ atau signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	$\alpha=5\%$	Ket
1	Kompetensi (X_1)	4,478	1,677	0,000	0,050	Signifikan
2	Karir (X_2)	4,364	1,677	0,000	0,050	Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompetensi (X_1) sebesar 4,478 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada $n = 48$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,677. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $4,478 > 1,677$ atau signifikansi variabel kompetensi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$.

Nilai t-hitung variabel karir (X_2) sebesar 4,364 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada $n = 48$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,677. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $4,364 > 1,677$ atau nilai signifikansi variabel karir lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Selanjutnya, dari hasil pengolahan data tersebut, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar adalah variabel karir karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar. Hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 5

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.721	3.949

a. Predictors: (Constant), Karir, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 5, diketahui bahwa nilai koefisien (R) diperoleh sebesar 0,856, hal ini memberi arti bahwa keeratan hubungan variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar dengan kategori sangat kuat, karena berada pada interval koefisien antara 0,800-1,000. Selanjutnya koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,721, hal ini memberi arti bahwa besarnya kontribusi variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar adalah sebesar 72,1% dengan interpretasi berada pada kategori kuat, sedangkan sisanya sebesar 27,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja yang dicapai oleh karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai dan standart tertentu dengan mengkombinasikan kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan. Kinerja yang dihasilkan akan menentukan kemajuan suatu perusahaan sehingga pimpinan dituntut untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya tingkat kinerja yang maksimal dari karyawan itu sendiri. Menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuannya, maka pimpinan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawannya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang bekerja pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar mayoritas berjenis kelamin laki-laki karena sangat cocok bekerja dilapangan dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan alat berat dan pengelolaan mesin. Mayoritas karyawan tersebut berumur 20-30 karena pihak perusahaan mengutamakan melakukan rekrutmen terhadap SDM yang masih muda dan unggul serta bertanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya. Sehingga sebagian besar karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar berada pada usia produktif untuk bekerja. Pendidikan karyawan mayoritas SMA/ sederajat, hal ini dikarenakan pihak pimpinan selalu memperhatikan pendidikan karyawannya yang minimal harus berpendidikan SMA/ sederajat. Tinggi rendahnya pendidikan, akan menjadi salah satu faktor terpenting dalam membentuk pola pikir dan kinerja seseorang. Selanjutnya juga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan paling lama bekerja kisaran 5 sampai 10 Tahun, yang artinya karyawan yang bekerja pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar mayoritas sudah berpengalaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar.

Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien korelasi (R) diketahui bahwa keeratan hubungan variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar adalah sangat kuat. Sedangkan berdasarkan uji koefisiensi determinasi (R^2) diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel kompetensi dan karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar sebesar 72,1% dengan interpretasi berada pada kategori kuat, sedangkan sisanya sebesar 27,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan pendapat Yayat (2017:155), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan hendaknya dikelola dan didayaguna serta dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan formal karyawan. Selain hal tersebut, karyawan juga akan termotivasi dalam bekerja jika karyawan tersebut memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya didalam perusahaan sehingga hal ini akan mampu memunculkan semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Hal ini mendukung teori Akasa (2015:232), yang menjelaskan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan yang optimal, maka kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak pimpinan. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, sistem kedisiplinan, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis berupa pengembangan kompetensi serta berbagai faktor lainnya. Untuk mencapai kinerja yang baik maka dibutuhkan kerjasama tim atau hasil individu yang baik pula.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nurdin dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Hasil penelitian yang sama juga diteliti oleh Yuyuk Liana (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terbukti berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Studi pada balai penelitian tanaman pemanis dan serat Jawa Timur).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Hasil ini mendukung pendapat Irianto (2011:154) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk komponen utama kompetensi adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan khususnya pada bidang spesifik. Tingkat pengetahuan karyawan akan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan, namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya yang harus dikeluarkan pihak manajemen dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Karyoto (2016:112), yang menyatakan bahwa bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya teori Martoyo (2014:96), yang menyatakan bahwa dalam menghadapi persaingan yang ketat dan kompetitif, maka pihak perusahaan harus mampu mengembangkan model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang harus dimiliki karyawan didalam perusahaan, karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas karyawan. Perusahaan menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan. Hal ini bertujuan agar pihak perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai setiap target-target yang diberikan dan harus dicapai oleh setiap karyawan didalam perusahaan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan telah oleh Yuyuk Liana (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi terbukti berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan (Studi pada balai penelitian tanaman pemanis dan serat Jawa Timur). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Ahmad Nurdin dkk (2015) yang

menyimpulkan bahwa variabel kompetensi terbukti berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel karir terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Hasil ini mendukung pendapat Pradja (2014:122), yang menyatakan bahwa setiap karyawan akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, selalu mengharapkan akan adanya perubahan dan jaminan bahwa ia akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan seiring berjalannya waktu. Sehingga pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Simamora (2014:211), yang menyatakan bahwa karyawan yang ingin mendapatkan pengembangan karir harus mencari informasi tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diinginkan perusahaan darinya, sistem promosi apa yang berlaku dalam perusahaannya, syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti pelatihan, apakah pelatihan diadakan oleh perusahaan, atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan tersebut, apakah faktor keberuntungan berperan atau tidak dalam pengembangan karir dan mana yang lebih dominan dalam menentukan promosi, apakah prestasi karyawan atau senioritas didalam perusahaan. Karena itu, perlu adanya usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang harus dirancang secara baik sehingga akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya teori Martoyo (2014:142), yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan karir adalah untuk membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai serta memiliki manfaat untuk mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan potensi karyawan yang bersangkutan sehingga karyawan dapat menjadi tenaga kerja yang kompetitif dan memiliki kinerja yang baik didalam perusahaan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan telah oleh Novitri Nilam Sari (2016) yang menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir terbukti berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana (2016) yang menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir terbukti berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Sawit Sriwijaya Sema-rang Semarang).

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji secara simultan, variabel kompetensi dan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar.
2. Berdasarkan uji secara parsial, variabel kompetensi dan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, dengan variabel karir sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 72,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

E. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Nurdin dkk, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*, E-jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajeme, ISSN: 9999-9899.

Akasa,Saydina, 2015, *Pengantar Bisnis*, Edisi Ketiga, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

- Ambar, Teguh Sulistiani, 2014, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Cardoso, Faustino Gomes, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Andi, Yogyakarta.
- Donni J, Priansa, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T, Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Irianto, Jausuf, 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Insan Cendekia, Surabaya.
- Karyoto, Muhammad., 2016, *Manajemen Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khaerul, Umam, 2010, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika, Bandung.
- Manullang, Laurence A, 2013, *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Markum, M Enoch, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif*, Penerbit Balai Perbit, FKUI, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mulyasa, 2013, *Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Novitri Nilam S, 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda*.e-Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 2, ISSN: 2355-5408.
- Pradja, Juhaya, 2014, *Manajemen Perusahaan*, Penerbit Pustaka Setia, Jakarta.
- Rafdan, Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdana, 2016, *Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sawit Sriwijaya Semarang)*, *Diponegara Journal Of Management*, Volume 5, Nomor 3, ISSN: 2337-3792
- Saydam, Gouzali, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Wahyudi, Bamban, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Sulita, Bandung.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima., Cetakan Kesepuluh, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yayat, Herujito, 2017, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Yuyuk Liana, 2018, *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)*, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume 12. Nomor 1, ISSN:1987-7266