



**THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

**HUBUNGAN KOMPETENSI KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PUSDIKBANG SDM PERUM
PERHUTANI**

Nova Candra Yusyana¹ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun novacandray@gmail.com	Satrijo Budi Wibowo² Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun satrijobudiwibowo@gmail.com
Farida Styaningrum³ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun styaningrumfarida@yahoo.com	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompetensi karyawan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian hubungan simetris. Sampel sebanyak 54 karyawan. Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan korelasi. Hasil penelitian ini pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil kedua penelitian adalah terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Hasil ketiga bahwa kompetensi karyawan dan pengembangan karir secara bersama mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah asset yang dimiliki dan berperan sangat besar bagi kemajuan organisasi perusahaan. Manfaat karyawan di perusahaan salah satunya yaitu memberikan keunggulan dalam bersaing. Fenomena atau masalah yang terjadi pada Pada Pusdikbang



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

SDM Perum Perhutani Madiun khususnya karyawan adalah Pusdikbang belum cukup mendukung peningkatan kualitas karyawan secara merata dan menyeluruh. Karyawan Pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun masih banyak didominasi oleh latar pendidikan SMA SMP bahkan SD yang merasa masih perlu mengembangkan kualitas agar dapat bersaing didunia kerja yang semakin modern ini.

Perkembangan kualitas karyawan belum banyak diselenggarakan karena terbatasnya anggaran pada Pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun lebih berfokus hanya kepada penanggung jawab bagian. Sedangkan dalam peningkatan karir karyawan perlu adanya dukungan serta kesempatan secara adil dari pihak manajemen Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun dalam peningkatan karir seluruh karyawan dasarnya sumber daya manusia khususnya karyawan berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Setiap perusahaan apapun bidangnya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang inovatif serta dapat memenuhi tujuan dan persaingan usaha yang semakin modern ini. Dengan demikian, perusahaan dapat melakukan usaha perbaikan yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan dapat menjadi sarana perbaikan internal perusahaan sehingga dapat mempersedang dalam menghadapi persaingan.

Pada dasarnya kompetensi merupakan suatu keahlian yang terdapat dalam setiap individu. Menurut *Margaret Dale* (dalam Sudarmanto, 2015 : 48) kompetensi merupakan suatu hal yang dimiliki karyawan dan standar kinerja yang harus diraih untuk menyelesaikan tugas dan memegang kedudukan dalam perusahaan. Menurut Wirawan (2009:9) menjelaskan kompetensi merupakan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan perilaku dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Masalah kompetensi karyawan sangat berhubungan dengan keberhasilan visi misi perusahaan. Kompetensi karyawan yang menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Dalam meningkatkan kompetensi karyawan dapat dilakukan melalui beberapa upaya manajemen perusahaan salah satunya yaitu melalui pengembangan karir, karena dengan adanya pengembangan karir karyawan dapat berusaha meningkatkan dan mengembangkan kemampuan secara optimal. Semakin



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

tinggi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan pekerjaan dari pelaksanaan kinerja biasa sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Spencer dan Specer (dalam Wibowo, 2016:272) bahwa karakteristik yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.

Karir adalah hal yang penting dalam pengelolaan karyawan, karena karir terkait dengan perjalanan atau proses individu dalam profesi yang ditekuni yang diharapkan dapat maju atau berkembang sama dengan masa depan. Menurut Yusuf (2015:177) menjelaskan pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga perusahaan dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir merupakan suatu kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi di perusahaan, sehingga karyawan mengembangkan diri secara optimal dan berdampak pada keberhasilan kinerja. Dengan adanya pengembangan karir organisasi perusahaan berfungsi sebagai fasilitator yang memberi dukungan melalui pelatihan, pembelajaran, dan pendalaman intensitas tugas yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Pada perwujudan rencana karir pengembangan karir merupakan upaya yang muncul dari pribadi seorang karyawan. Menurut Wahjono (2015:121) departemen SDM perusahaan dimana karyawan itu bekerja dapat mendukung atau tidak dalam perwujudan pengembangan karir karyawan.

Awal pengembangan karir karyawan adalah dari personalitas karyawan tersebut tidak dimulai tidak dimulai dari perusahaan. Menurut Handoko (dalam Yusuf, 2015:183) pengembangan karir secara individual dapat dilakukan melalui sebagai berikut: Prestasi kerja, *exposure*, permintaan berhenti, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Menurut Moeheriono (2010:60), kinerja atau yang biasa disebut dengan *performance* adalah sebuah hasil perolehan pelaksanaan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dengan strategis suatu manajemen organisasi. Dengan adanya kinerja juga dapat menjadi tolak ukur perusahaan untuk mengetahui keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Adanya hasil kinerja karyawan dapat menjadi suatu ukuran yang menilai standar pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah diberikan semakin



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

meningkat atau menurun. Hasil kinerja karyawan yang semakin meningkat dapat menjadi cara untuk mencapai tujuan organisasi begitu pula sebaliknya. Kinerja pegawai disebut sebagai penggabungan beberapa faktor. Penggabungan faktor tersebut diantaranya adalah faktor lingkungan dalam organisasi, faktor lingkungan luar dan faktor dalam atau dari diri karyawan itu sendiri. Menurut Fahmi (2017:226) kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh organisasi tersebut yang bersifat berorientasi pada keuntungan dan tidak berorientasi pada keuntungan. Kinerja dapat dihasilkan organisasi pada satu periode waktu tertentu. Kinerja atau hasil pekerjaan memiliki hubungan yang sedang untuk meningkatkan atau mencapai visi – misi perusahaan.

Pengukuran atau indikator kinerja adalah suatu faktor - faktor yang digunakan untuk mengukur hasil kinerja karyawan. *John Miner* (dalam Sudarmanto, 2015:11) memiliki 4 aspek pokok yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja karyawan yang terdiri dari: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama.

Menurut hasil karya ilmiah Febriyanti dan Fenti (2017:30) dengan judul hubungan pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Hasil pengujian hipotesis dengan uji korelasi kotigensi bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis. Begitu pula dengan hasil karya ilmiah Abdul (2015:131) dengan judul hubungan kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kota Gorontalo bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan Umum Perusahaan Hutan Negara Indonesia atau biasanya disingkat dengan Pusdikbang SDM Perum Perhutani merupakan perusahaan pengelolaan sumber daya manusia di wilayah Madiun. Pusdikbang SDM Perum Perhutani juga perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan SDM melalui pelatihan sumber daya manusia perusahaan di Madiun. Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang bahwa kompetensi dan pengembangan karir berperan penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan khususnya pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Pusdikbang SDM Perum Perhutani juga merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang mengasah kompetensi – kompetensi karyawan di wilayah Madiun. Oleh sebab



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

itu, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian mengenai kompetensi dan pengembangan karir serta hubungannya dengan kinerja karyawan pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi karyawan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Dengan adalah penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengetahui hubungan kompetensi karyawan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan) simetris. Dalam penelitian ini variabel independen adalah kompetensi karyawan (X1) dan pengembangan karir (X2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun tahun 2018 yaitu berjumlah 54 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Menurut Sangdji dan Sopiah (2010:189) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Jenis data dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut Kadir (2015:11) hasil pengukuran berskala ordinal apabila angka dapat menunjukkan adanya perjenjangan atau rangking. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu dengan statistik deskriptif dengan bantuan microsoft excel 2007 dan perhitungan secara manual. Sebelum dianalisis variabel penelitian harus melakukan pengujian terlebih dahulu yaitu dengan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2010:147). Pengujian hipotesis menggunakan korelasi ganda. Adapun rumus korelasi ganda yaitu :

$$R_{yx1x2} = \underline{\hspace{10em}}$$

Dimana:



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

R_{yx1x2} = koefisien korelasi linier ganda dengan tiga variabel

r_{yx1} = koefisien korelasi variabel antara Y dan X1

r_{yx2} = koefisien korelasi variabel antara Y dan X2

r_{x1x2} = koefisien korelasi variabel antara X1 dan X2

Uji hipotesis untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel menggunakan uji korelasi *spearman* dan uji korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara bersama antara variabel kompetensi karyawan (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2010:147), statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan untuk organisasi. Dengan menggunakan statistik deskriptif peneliti tidak membuat kesimpulan untuk populasi. Jika peneliti membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi maka teknik analisisnya adalah statistik inferensial.

Menurut Ghazali (2013:19) statistik deskriptif dapat digambarkan melalui nilai rata – rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, dan *range* suatu data. Menurut Subagyo (2012:31) rata – rata hitung atau yang biasa disebut dengan mean merupakan jumlah dari semua data yang telah dibagi dengan banyaknya data. Median merupakan ukuran sebuah ukuran tengah dari data yang telah diurutkan (Kadir, 2015:54). Modus merupakan suatu nilai yang sering muncul dari suatu kumpulan data. Menurut Subagyo (2012:58) menjelaskan standar deviasi atau biasanya disebut dengan simpangan baku adalah standar suatu penyimpangan data pada rata – rata data tersebut. Menurut Subagyo (2012:64) varian merupakan deviasi standar yang telah dikuadratkan. Nilai maksimum merupakan nilai tertinggi yang terdapat pada suatu data. Nilai minimum merupakan sebuah nilai terkecil atau terendah yang terdapat pada suatu data. Sum merupakan cara untuk menjumlahkan seluruh



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

nilai yang terdapat pada data. Hasil pengolahan data menggunakan statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengolahan Statistik Deskriptif

		Deskriptif Data							
Variabel	Item	St.							
		Mean	Median	Modus	Deviasi	Varian	Mak	Min	Sum
Kompetensi Karyawan (X1)	X1.1	4.2	4	4	0.76	0.58	5	2	227
	X1.2	4.06	4	4	0.74	0.54	5	2	219
	X1.3	3.93	4	4	0.72	0.52	5	2	212
	X1.4	3.7	4	4	0.94	0.89	5	2	200
	X1.5	3.93	4	4	0.72	0.52	5	2	212
	Total		19.81	20	20	2.89	8.38	25	15
Pengembang an Karir (X2)	X2.1	4.04	4	4	0.82	0.68	5	1	218
	X2.2	4.13	4	4	0.83	0.68	5	2	223
	X2.3	4.13	4	4	0.7	0.49	5	3	223
	X2.4	3.56	4	4	0.88	0.78	5	2	192



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

	X2.5	3.93	4	4	0.89	0.79	5	2	212
	Total	19.78	19.5	18	2.39	5,72	25	16	1068
	Y.1	3.81	4	4	0.85	0.72	5	2	206
	Y.2	3.93	4	4	0.77	0.6	5	2	212
Kinerja	Y.3	4.06	4	4	0.56	0.32	5	3	219
Karyawan	Y.4	3.91	4	4	0.78	0.61	5	2	211
(Y)	Total	15.7	16	16	2.11	12	848		

Hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut bahwa Standar deviasi variabel kompetensi karyawan menunjukkan nilai lebih rendah dari nilai mean sehingga variabel atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik. Hasil variabel pengembangan karir standar deviasi variabel pengembangan karir menunjukkan nilai lebih rendah dari mean sehingga variabel atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik. Dan hasil variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa standar deviasi variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai lebih rendah dari nilai mean sehingga variabel atau perbedaan data menunjukkan hasil yang baik.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan korelasi *spearman* variabel kompetensi karyawan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan rtabel pada penelitian ini dengan jumlah responden 54 diperoleh hasil rtabel sebesar 0,2681 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,48 > 0,2681$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

berdasarkan hasil korelasi *spearman* variabel pengembangan karir (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan *rtabel* pada penelitian ini dengan jumlah responden 54 diperoleh hasil *rtabel* sebesar 0,2681 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,54 > 0,2681$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. berdasarkan perhitungan korelasi ganda variabel kompetensi karyawan (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan angka sebesar *rtabel* pada penelitian ini dengan jumlah responden 54 diperoleh hasil *rtabel* sebesar 0,2681 pada taraf signifikansi 5%.

Hubungan Kompetensi Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian korelasi *spearman* variabel kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,48 > 0,2681$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan (X1) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diketahui dan disimpulkan bahwa kompetensi karyawan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Hasil penelitian ini Hal ini selaras dengan karya ilmiah Abdul (2015:131) dengan judul hubungan kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga di Kota Gorontalo bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi diatas rata-rata sebesar 63% atau sebesar 34 karyawan sedangkan karyawan yang mempunyai kompetensi dibawah rata – rata sebesar 37% atau sebesar 20 karyawan. semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain hal tersebut, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan terdapat satu item yang memiliki nilai tertinggi yaitu karakteristik atau sifat pribadi. Pernyataan dari karakteristik atau sifat pribadi adalah karyawan dapat mengontrol diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pengontrolan diri pada individu karyawan dianggap penting bagi karyawan karena dapat membantu karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur sehingga pekerjaan karyawan dapat berjalan secara efisien.



Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian korelasi *spearman* variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,54 > 0,2681$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X2) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan karya ilmiah Febriyanti dan Fenti (2017:30) dengan judul hubungan pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Hasil pengujian hipotesis dengan uji korelasi kotigensi bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah mendapatkan pengembangan karir diatas rata – rata adalah sebesar 50% atau sebesar 27 karyawan dan yang dibawah rata – rata adalah sebesar 50% atau sebesar 27 karyawan. Sehingga terdapat setengah jumlah karyawan sudah mendapatkan pengembangan karir dan setengah jumlah karyawan belum mendapatkan pengembangan karir. Setelah dilakukan pengolahan data dari jawaban responden untuk mengetahui pengembangan karir karyawan terdapat satu item yang memiliki nilai tertinggi yaitu *exposure*. Pernyataan *exposure* adalah karyawan memiliki hubungan baik dengan teman dan atasan dalam bekerja. Hubungan yang baik dengan setiap teman kerja maupun atasan harus dibangun dalam suatu manajemen.

Dengan adanya hubungan baik dalam lingkungan kerja akan menimbulkan suatu kemistri sehingga dapat menghasilkan kekompakan sesama karyawan. Kekompakan dalam bekerja perlu dibangun agar kerjasama dalam perusahaan dapat berjalan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan namun juga penting untuk karyawan itu sendiri. Apabila Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun dapat meningkatkan pengembangan karir secara adil dan menyeluruh kepada seluruh karyawan dapat menjadi motivasi untuk karyawan agar meningkatkan kinerja.

Hubungan Kompetensi Karyawan dan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian korelasi ganda variabel kompetensi karyawan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,56 > 0,2681$. Dengan demikian dapat diketahui dan disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dan



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

pengembangan karir memiliki hubungan secara bersama dengan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Setelah dilakukan pengolahan data dari jawaban responden didapatkan bahwa karyawan yang bekerja diatas rata – rata adalah sebesar 57% atau 31 karyawan sedangkan karyawan yang bekerja dibawah rata – rata sebesar 43% atau 23 karyawan. Selain hal itu, dalam kinerja karyawan terdapat satu item yang memiliki nilai tertinggi yaitu penggunaan waktu dalam bekerja. Pernyataan dari penggunaan waktu dalam bekerja adalah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu. Waktu merupakan hal penting dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka pekerjaan akan selesai tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang efisien. Angka rhitung kompetensi karyawan dengan pengembangan karir lebih besar pengembangan karir. Angka rhitung pengembangan karir 0,54 sedangkan rhitung kompetensi karyawan sebesar 0,48 sehingga pengembangan karir memiliki hubungan yang lebih besar dengan kinerja karyawan daripada kompetensi karyawan. Menurut karyawan dengan adanya pengembangan karir yang didukung oleh Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun dapat menjadi semangat motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun kinerja yang terlaksana sesuai dengan rencana membutuhkan kompetensi karyawan yang memadai dan kerjasama karyawan.

Apabila karyawan memiliki kompetensi yang memadai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar kinerja dan mendapatkan suatu prestasi kerja. Prestasi kerja dapat digunakan sebagai cara untuk meraih pengembangan karir. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan meraih prestasi kerja maka karyawan akan mendapatkan sebuah promosi. Promosi merupakan salah satu pengembangan karir karyawan. Semakin baiknya kompetensi karyawan maka semakin besar kesempatan karyawan mendapatkan promosi untuk mengembangkan karir. Oleh karena itu kompetensi karyawan berhubungan dengan pengembangan karir. Kompetensi karyawan yang memadai dan pengembangan karir karyawan terpenuhi maka dapat mendukung keberhasilan peningkatan kinerja Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

SIMPULAN



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan kompetensi karyawan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Berdasarkan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat meningkatkan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.
2. Pengembangan karir memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Apabila salah satu indikator pengembangan karir karyawan terpenuhi dapat mendukung keberhasilan kinerja Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.
3. Kompetensi karyawan dan pengembangan karir secara bersama memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Semakin baiknya kompetensi karyawan dan pengembangan karir terpenuhi dapat mendukung keberhasilan kinerja Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Kelemahan pada penelitian ini adalah bahwa peneliti hanya menggunakan dua variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan namun pada kenyataan dilapangan banyak beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan beberapa variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian akan lebih mendalam dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul R. (2015). Hubungan Kompetensi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Di Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen*. Gorontalo: Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Gorontalo.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Fahmi. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Febriyanti & Fenti Yunita. (2017). Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. *Journal of Islamic Education Management*. Palembang: Prodi MPI Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan. UIN Raden Fatah.

Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kadir. (2015). *Statistika Terapan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Moeherriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Sangadji & Sopiah . (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Subagyo.(2012). *Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: BPFE.

Sudarmanto.(2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahjono.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raa Grafindo Persada.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

