ABSTRAK

Nur Yati, 2014 SKRIPSI. Judul: "**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang"**
Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si
Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Keberadaan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam suatu perusahaan untuk bisa tercapai segala tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada perlu dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal dan terus berkembang sesuai dengan tuntutan era globalisasi seperti saat ini. Salah satu aspek yang mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pengembangan karir, karena dengan adanya pengembangan karir, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan karir ataupun program yang dilaksanakan oleh perusahaan sehingga karyawan mampu mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir, diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, parsial, dan yang berpengaruh paling dominan variabel pengembangan karir yang meliputi pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sebelumnya, dilakukan pengujian validitas, dan reabilitas, beserta uji asumsi klasik terhadap data penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (48,701>3,19). Kemudian secara parsial (Uji t) pengembangan karir secara individual sebesar 5,595, sedangkan pengembangan karir secara organisasional sebesar 2,089, dan t tabel sebesar 2,008. Dari sini dapat disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak, maka variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel pengembangan karir secara individual terhadap kinerja karyawan.