

## **ABSTRAK BAHASA INDONESIA**

Dian Sri Rahayu, Tahun 2018 Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Makassar, skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I H. Abd Rahman Rahim dan pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan belum dapat bekerja dengan maksimal didalam suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karier, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah rumus slovin. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari pengembangan karir, dan kompetensi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan  $R^2$ .

Hasil penelitian variabel independen pengembangan karir (X1) diperoleh thitung (3,836) > Ttabel (2,012), dan variabel kompetensi (X2) thitung (2,310) > Ttabel (2,012). Maka variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa

Fhitung (31,585) > Ftabel (3,19), sedangkan signifikansi adalah  $0,000 < \alpha$  pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen (pengembangan karier dan kompetensi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan R Square 0,573 atau 57,3% yakni berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karier dan kompetensi, sisanya 42,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

## ABSTRAC

Dian Sri Rahayu, Year 2018 The Effect of Career Development and Competence on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Tbk, Makassar, thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by counselor I H. Abd Rahman Rahim and supervisor II Ismail Rasulong.

This study based on the background of existing phenomena shows that employees have not been able to work with a maximum within a company. The purpose of this study is to find out and get a review of the influence of career development, and competence on employee performance at PT. Telkom Indonesia Tbk, Makassar.

This study is a quantitative descriptive research with the number of samples of 50 respondents, while the sampling technique used in research is the slovin formula. In this study independent variables consisting of career development, and competence, while the dependent variable is the performance of employees. Instrument testing uses validity and reliability test. While the method of data analysis using multiple linear regression analysis with t test, f test and  $R^2$ .

The result of independent career development (X1) was obtained tcount (3,836) > Ttable (2.012), and competence variable (X2) tcount (2,310) > Ttable (2.012). Then career development variables (X1) partially effect on employee performance variable (Y), and competence (X2) partially influence on employee performance (Y). The result of F test shows that Fcount (31,585) > Ftable (3,19),

whereas significance is  $0.000 < \alpha$  at significant level  $0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted which means independent variable (career and competence development) together or simultaneously affect the dependent variable (employee performance) positively and significantly. The result of determination coefficient test ( $R^2$ ) shows R Square  $0,573$  or  $57,3\%$  that mean variation of employee performance variable can be explained by career development and competence variable, the rest  $42,7\%$  can be explained by other variable outside of research.

Keywords: Career Development, Employee Competency and Performance