

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION AND
COMPETENCE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES STAY DIV. KAPRANG
PT. PAL INDONESIA (PERSERO)**

By: Efrilia Sari

Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, MM

Drs. Ec. Bambang Sudarsono, MM

ABSTRACT

This study discusses the problems that occur in the company PT. PAL INDONESIA (Persero) especially the Warship Division (KAPRANG) located on Jl. Hangtuah Ujung Timur Surabaya (60155). The problem with this company is the lack of attention to the career development process that takes a long time, and the lack of providing motivation or encouragement to employees in their work and there are still few employees who have more competency provision in their work. In this study using four variables, namely career development, work motivation and competence on employee performance. This study uses a quantitative approach with a multiple linear regression analysis model with the number of respondents as many as 59 employees at the Division of KAPRANG PT. PAL INDONESIA (Persero). The purpose of this study is to examine the effect of career development, work motivation and competence on employee performance. Based on the results of the analysis it was found that from the results of hypothesis testing it can be seen that the five hypotheses in this study were accepted. 1) Career development variables have a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} of $2.267 > t_{table} 1.1673$ and a significant level of career development variables of $0.02 < 0.05$. 2) Work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} greater than t_{table} that is equal to $2.528 > 1.1673$ and a significant level for work motivation variables of $0.014 < 0.05$. 3) Competency variables have a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} greater than t_{table} that is equal to $5.144 > 1.1673$ and a significant level for the competency variable of $0.000 < 0.05$. 4) Variable career development, work motivation and competence simultaneously have a significant influence on employee performance variables with a calculated F_{value} of 83.820 greater than $F_{table} 2.18$ and with a significant level of 0.000 smaller than the value of $\alpha = 0.05$. 5) The dominant variable of the coefficient value (β) is owned by the competency variable (X_3) of 0.520 .

Keywords: Career Development, Work Motivation, Competence and Employee Performance

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DIV. KAPRANG
PT. PAL INDONESIA (PERSERO)**

Oleh: Efrilia Sari

Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, MM

Drs. Ec. Bambang Sudarsono, MM

ABSTRAK

Penelitian ini membahas permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. PAL INDONESIA (Persero) khususnya Divisi Kapal Perang (KAPRANG) yang terletak di Jl. Hangtuah Ujung Timur Surabaya (60155). Permasalahan pada perusahaan ini adalah kurang diperhatikannya proses pengembangan karir yang memakan waktu cukup lama, serta kurangnya memberikan motivasi atau penyemangat kepada karyawan dalam bekerja dan masih sedikit karyawan yang memiliki bekal kompetensi lebih dalam bekerja. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda dengan jumlah responden sebanyak 59 karyawan pada Div.KAPRANG PT.PAL INDONESIA (Persero). Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kelima hipotesis dalam penelitian ini diterima. 1) Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,267 > t_{tabel} 1,1673$ dan tingkat signifikan variabel pengembangan karir sebesar $0,027 < 0,05$. 2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar $2,528 > 1,1673$ dan tingkat signifikan untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,014 < 0,05$. 3) Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar $5,144 > 1,1673$ dan tingkat signifikan untuk variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$. 4) Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 83.820 lebih besar dari nilai $F_{tabel} 2,18$ dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. 5) Variabel dominan dari nilai koefisien (β) dimiliki variabel kompetensi (X_3) sebesar 0,520.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

