



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA
HALIM PERDANAKUSUMA**

SKRIPSI

Maudi Ayu Anggraeni

1602025234

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA
HALIM PERDANAKUSUMA**

SKRIPSI

Maudi Ayu Anggraeni

1602025234

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 24 Agustus 2020

Yang Menyatakan,

A 6000 Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features a Garuda emblem and the text 'METERAN KEPSEL', 'TGL. 20', 'E75F8AHF720641769', '6000', and 'RIBURUPIAH'.

(Maudi Ayu Anggraeni)

NIM 1602025234

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA**

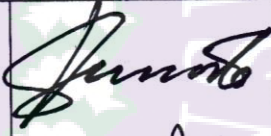

NAMA : **MAUDI AYU ANGGRAENI**

NIM : **1602025234**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**


TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Sunarta,S.E, M.M.	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto.,M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

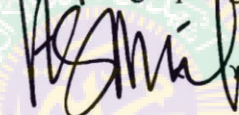
**PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT ANGKASA PURA II
CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA**

Yang disusun oleh :
Maudi Ayu Anggraeni
1602025234

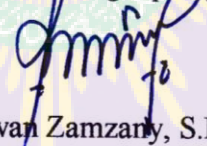
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 26 Agustus 2020

Tim penguji :

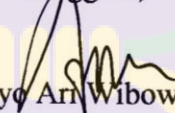
Ketua, merangkap anggota :


(Eti Rochaeaty, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota,



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.


Dr Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Maudi Ayu Anggraeni
NIM : 1602025234
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi


Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Agustus 2020
Yang menyatakan,


Maudi Ayu Anggraeni
NIM. 1602025234

ABSTRAK

Maudi Ayu Anggraeni (1602025234)

PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir Karyawan

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai cara untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma yang berjumlah 60 orang sebagai respondenya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran keuesioner dan melakukan pengukuran menggunakan skala likert. Model test menggunakan IBM SPSS versi 23. Hasil yang didapat penulis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan secara silmutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma. Dan secara parsial, kompetensi dan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di perusahaan sehingga dapat memberikan efek positif bagi pengembangan karir karyawan, dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di perusahaan terlihat dari kerjasama antar karyawan di perusahaan yang memberikan efek baik terhadap engembangan karir karyawan.

ABSTRACT

Maudi Ayu Anggraeni (1602025234)

THE INFLUENCE OF THE EMPLOYEE COMPETENCE AND PERFORMANCE TOWARDS THE EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT IN PT ANGKASA PURA II BRANCH OF HALIM PERDANAKUSUMA AIRPORT

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economic and Business. University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Competence, Employee Performance and Employee Career Development

The research made aims to find out how the influence of Competence and Employee Performance on Employee Career Development. In this study the authors use quantitative methods as a way to analyze the relationships between variables in a population. The population in this study were employees of PT Angkasa Pura II Branch Halim Perdanakusuma Airport, amounting to 60 people as the respondent. Data collection techniques are done through the distribution of questionnaires and measurements using a Likert scale. The test model uses IBM SPSS version 23. The results obtained by the author in this study indicate that the siltutan employee competence and performance have a significant influence on the career development of employees at PT Angkasa Pura II Branch Halim Perdanakusuma Airport Office. And partially, employee competency and performance have a significant positive effect on the career development of employees at PT Angkasa Pura II Branch Halim Perdanakusuma Airport. From the results of the study showed that competence is very influential on the career development of employees in the company so that it can have a positive effect on employee career development, and employee performance affects the career development of employees in the company seen from cooperation between employees in the company that gives a good effect on employee career development.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. ★ Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, perhatian, arahan dan pemikiran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Drs. Bambang Sumaryanto.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, perhatian, arahan dan pemikiran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Teruntuk Kedua Orangtua, Mamas, Mbak, Adek dan seluruh keluarga saya yang selalu memberikan do'a dan dukungan moril serta materil untuk saya selama pembuatan skripsi dan selama proses perkuliahan.
8. Untuk para sahabat Bildani, Hanna, Haifah, Muthia, Piviomamuki, Priyanka, Dhea, Uci dan para anggota Bassis G, serta teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu untuk berjuang dalam menempuh perkuliahan dan memberikan dukungan yang amat positif kepada saya selama menyelesaikan proses perkuliahan.
9. Untuk Photocopy Juara yang telah ikut serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 24 Agustus 2020

Penulis,



Maudi Ayu Anggraeni

1602025234

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSTUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	3
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	3
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	4
1.2.3 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Telaah Pustaka	20
2.2.1 Kompetensi.....	20
2.2.1.1 Pengertian Kompetensi	20
2.2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi	20

2.2.1.3 <i>Dimensi dan Indikator Kompetensi</i>	21
2.2.2 <i>Kinerja Karyawan</i>	22
2.2.2.1 <i>Pengertian Kinerja</i>	22
2.2.2.2 <i>Manfaat Penilaian Kinerja</i>	22
2.2.2.3 <i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja</i>	24
2.2.2.4 <i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	26
2.2.3 <i>Pengembangan Karir</i>	27
2.2.3.1 <i>Pengertian Pengembangan Karir</i>	27
2.2.3.2 <i>Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir</i>	28
2.2.3.3 <i>Faktor-Faktor Pengembangan Karir</i>	30
2.2.3.4 <i>Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir</i>	32
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	33
2.4 <i>Rumusan Hipotesis</i>	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 <i>Metode Penelitian</i>	35
3.2 <i>Operasional Variabel</i>	36
3.3 <i>Populasi dan Sampel</i>	39
3.4 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	41
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.5 <i>Uji Kualitas data</i>	43
3.5.1 <i>Uji Validitas</i>	43
3.5.2 <i>Uji Reliabilitas</i>	43
3.5.3 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	44
3.5.4 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	45
3.6 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	45
3.6.1 <i>Uji Normalitas</i>	45
3.6.2 <i>Uji Multikolinieritas</i>	46
3.6.3 <i>Uji Heteroskedastisitas</i>	47
3.6.4 <i>Uji Autokorelasi</i>	47
3.7 <i>Analisis Koefisien Korelasi (R)</i>	48

3.7.1 Analisis Koefisien Determinasi Dan Adjusted R Square (R^2).....	49
3.9 Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Perusahaan	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.2 Hasil dan Pembahasan	55
4.2.1 Karakteristik Responden	55
4.2.2 Analisis Per Variabel	58
4.2.2.1 Kompetensi (X_1).....	63
4.2.2.2 Kinerja Karyawan (X_2).....	69
4.2.2.3 Pengembangan Karir (Y)	74
4.3 Uji Kualitas Data.....	75
4.3.1 Uji Validitas	75
4.3.2 Uji Realibilitas	77
4.3.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	78
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.3.4.1 Model Regresi Linier Berganda	78
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.4.1 Uji Normalitas.....	81
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	82
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	83
4.4.4 Uji Autokorelasi	84
4.5 Analisis Koefisien Korelasi (R)	85
4.6 Analisis Koefisien Determinasi dan adjusted R square (R^2).....	86
4.7 Pengujian Hipotesis.....	87
4.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	88
4.7.2 Uji Stimultan (Uji F).....	89
4.8 Pembahasan.....	90
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	93

5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.	Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.	Responden Karyawan.....	39
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	41
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	43
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	46
7.	Interprestasi Koefisien Korelasi	47
8.	Jenis Kelamin Responden	54
9.	Usia Responden.....	54
10.	Pendidikan Terakhir Responden	55
11.	Pengetahuan saya saat ini sesuai dengan standar perusahaan	56
12.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	56
13.	Saya bisa mengatasi masalah teknis dan non-teknis	57
14.	Senantiasa menciptakan suasana kerja dan kerja sama yang baik dengan setiap unit kerja.....	58
15.	Saya bekerja untuk mencari upah (uang) yang layak.....	59
16.	Bersikap positif walau dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan seekalipun.....	59
17.	Saya memiliki kepercayaan dan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas.....	60
18.	Berusaha menghargai pendapat orang lain dalam menanggapi suatu permasalahan.....	61
19.	Sekor dan Rata-rata Indikator Kompetensi	62
20.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus dihasilkan.....	63
21.	Saya tetap konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan walau dibawah tekanan.....	64

22.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.....	64
23.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.....	65
24.	Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktifitas perusahaan.....	66
25.	Menghargai rekan kerja satu sama lain.....	67
26.	Sekor dan Rata-rata Indikator Kinerja Karyawan.....	67
27.	Ilmu pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan dapat bermanfaat dalam pekerjaan.....	68
28.	Prestasi kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan karir saya di perusahaan.....	69
28.	Perusahaan mengadakan training motivasi sebanyak minimal setaun sekali.....	70
30.	Pelatihan pimpinan terhadap pegawai dapat meningkatkan semangat kerja.....	71
31.	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya.....	71
32.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat mendorong jenjang karir saya di perusahaan.....	72
33.	Sekor dan Rata-rata Indikator Pengembangan Karir.....	73
34.	Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	75
35.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	75
36.	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir Karyawan.....	76
37.	Hasil Uji Realibilitas.....	77
38.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	77
39.	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	79
40.	Hasil Uji Normalitas.....	81
41.	Hasil Uji Multikolinieritas Tolerance and VIF.....	82
42.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
43.	Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson.....	84
44.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	85
45.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R square (R ²).....	86
46.	Hasil Uji T.....	87
47.	Hasil Uji F.....	89

DAFTAR GAMBAR

Nomer	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variabel	81
3.	Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/29
2.	Identitas Responden	2/29
3.	Kompetenst (X1)	3/29
4.	Kinerja Karyawan (X2)	4/29
5.	Pengembangan Karir Karyawan (Y)	5/29
6.	Data Kuesioner (X1)	6/29
7.	Data Kuesioner (X2)	7/29
8.	Data Kuesioner (Y)	8/29
9.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	9/29
10.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	10/29
11.	Tabel t Statistics	21/29
12.	Tabel F Statistics	22/29
13.	Tabel Durbin Watson (DW)	23/29
14.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi	24/29
15.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	25/29
16.	Surat Tugas	26/29
17.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I	27/29
18.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II	28/29
19.	Daftar Riwayat Hidup	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya sebuah perusahaan biasanya ditandai dengan meningkatnya hasil atau laba yang diperoleh perusahaan itu sendiri, dan di dalam perkembangan tersebut terdapat dua faktor yang secara umum mempengaruhi, yaitu faktor internal dan eksternal yang ada di dalam perusahaan tersebut. Faktor internal merupakan salah satu faktor yang dapat diketahui di dalam perusahaan itu sendiri dan secara langsung dapat berpengaruh terhadap perusahaan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang dapat diketahui diluar perusahaan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap perusahaan tersebut. Diantara kedua faktor itu tentunya faktor internal yang paling berpengaruh secara langsung terhadap perusahaan tersebut, terutama yaitu faktor sumber daya manusia yang menjadi jantung dari kelangsungan hidup dari perusahaan.

Dari sekian banyak kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan, maka kegiatan yang perlu atau penting bagi karyawan itu sendiri adalah bagaimana karyawan tersebut melakukan pengembangan dalam karirnya. Individu yang ingin karirnya berkembang ia harus juga memberikan kinerjanya dan kompetensi secara maksimal untuk perusahaan tersebut. Sehingga pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut juga dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik di dalam perusahaan dan

berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Demikian pula dengan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang kebandar-udaraan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu dikelola dengan sebaik-baiknya nantinya agar dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi intelektual karyawan dapat meningkat pengembangan karir karyawan.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka semakin banyak juga peluang yang akan didapat karyawan untuk melakukan pengembangan karirnya di perusahaan. Kompetensi dengan ini merupakan suatu karakteristik yang dapat mendasari seseorang karyawan untuk menunjukkan cara-cara bertindak, berfikir atau menggeneralisasikan situasi yang layak dalam jangka waktu panjang.

Kinerja atau *performance* ialah hasil yang dicapai dari suatu usaha yang telah dilaksanakan oleh karyawan di dalam perusahaan. Kinerja suatu organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan makna yang luas, bukan hanya menunjukkan sebagaimana hasil kerja, akan tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung.

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas jangka panjang yang dilakukan karyawan untuk merencanakan bagaimanakan karir yang akan ia capai di masa depan di dalam perusahaan. Maka pengembangan karir dari suatu

karyawan mempengaruhi kinerja yang akan ia lakukan di dalam aktivitas kerjanya di perusahaan yang akan menjadikan kinerja karyawan meningkat guna memberikan efek baik untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan wajib mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas dari karyawan tetap terjaga dan selalu mendorong untuk selalu melakukan hal yang terbaik untuk menghindari frustrasi kerja yang nantinya akan berkaitan dengan menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan fakta yang terlihat di perusahaan bahwa Pengembangan Karir Karyawan masih tergolong rendah mungkin dikarenakan masih banyak karyawan yang statusnya masih karyawan kontrak di perusahaan tersebut padahal PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma merupakan perusahaan BUMN besar yang dikelola oleh pemerintah Indonesia yang seharusnya kualitas pekerja serta pengembangan karir karyawan di perusahaan sangat diperhatikan demi kelangsungan perusahaan tersebut agar terus dapat berkembang lebih baik lagi. Pada kegiatan magang yang telah dilakukan oleh penulis selama dua bulan di perusahaan tersebut penulis tertarik untuk menganalisa tentang pengembangan karir yang ada pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti ingin mengetahui perihal Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan karir karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidaktepatan Penempatan Kerja Karyawan Dengan Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.
2. Pemimpin selalu memberi motivasi kepada karyawan
3. Pengembangan karir yang membutuhkan waktu lama kurang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik
4. Pemimpin sangat memperhatikan jenjang karir karyawan untuk meningkatkan pengembangan karir.
5. Rendahnya dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih giat dalam mendapatkan prestasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan skripsi tidak meluas ke masalah lain serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah Variabel Bebas (*Independent*) yaitu variable yang mempengaruhi yaitu Kompetensi (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) serta Variabel Terikat (*Dependent*), Variabel yang dipengaruhi yaitu Pengembangan Karir (Y).

1.2.3 Perumusan Maslah

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di perusahaan?
2. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di perusahaan?
3. Apakah Kompetensi dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di perusahaan?

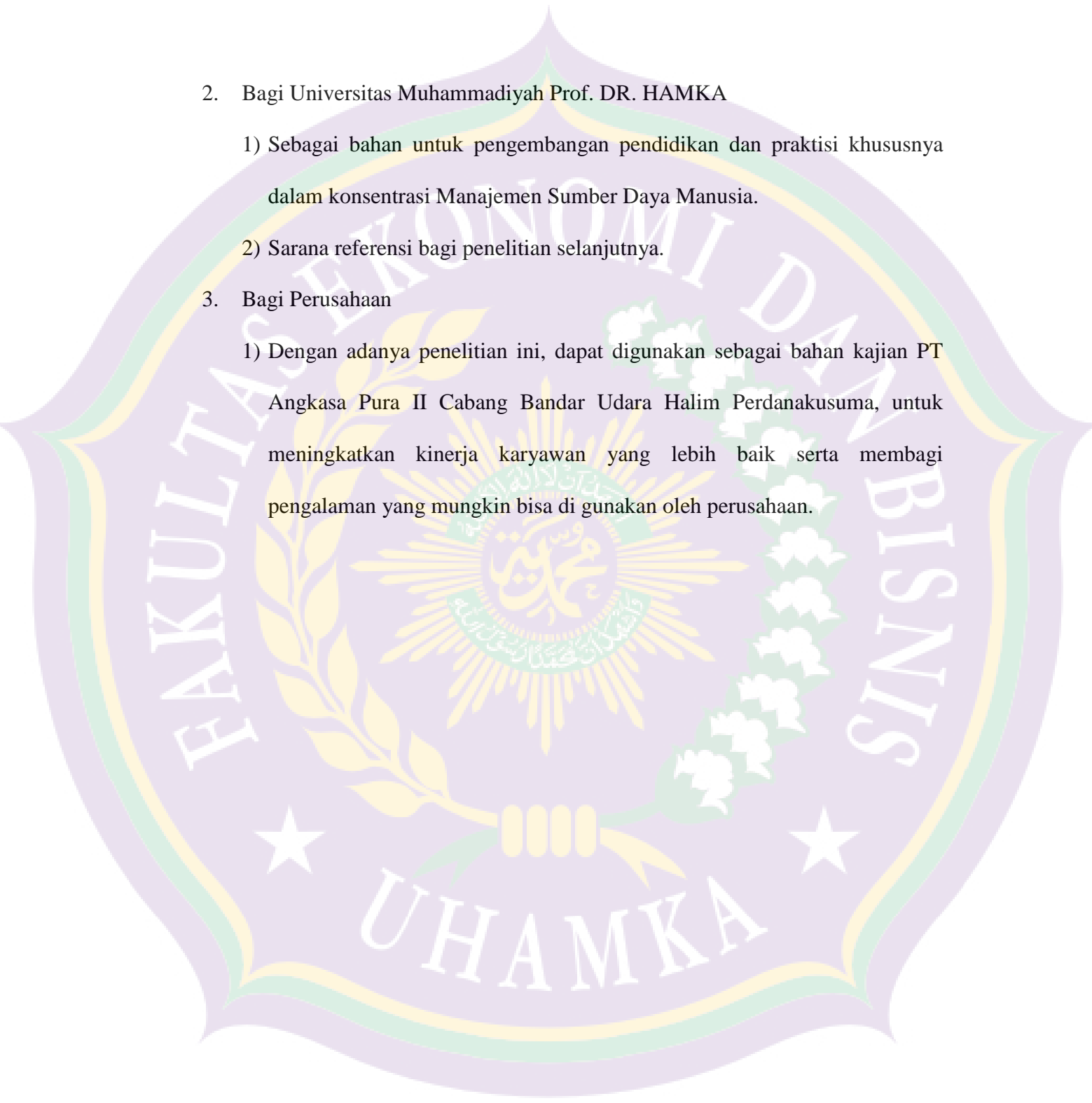
1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - 1) Dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian terkait pengembangan karir karyawan.
 - 2) Dapat mengasah daya nalar dan kemampuan penulis dalam menganalisis suatu permasalahan.

- 
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
 - 1) Sebagai bahan untuk pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - 2) Sarana referensi bagi penelitian selanjutnya.
 3. Bagi Perusahaan
 - 1) Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan kajian PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa di gunakan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba & Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id .7-8.
- Ade Dharma Kurniawan. (2018). *Influence of Career Development and motivation to Employee Performance through Organizational Commitment in Institutional development Section of Educational Diniyah and Pondok Pesantren Office of Ministry of South Jakarta Religious*. www.Ijahss.com .22-24.
- Bambang Wahyudi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Cut Ermia. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 37-39.
- Darmawan, Deni. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Eka Suhartini. (2017). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum UINAM)". <http://journal.uin-alauddin.ac.id> .14-15.
- Goni, Leonardo William *et. al.*, (2015). *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. *Jurnal EMBA*. *Jurnalt.p*. Vol. 3, No. 4.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPF
- Indriasari, Nia *et. al.*, (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu*. *Jurnal Ekombis Review*. *Jurnal t.p*.

- Irma Damayanti. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Di Samarinda. *journal.feb.unmul.ac.id* ,31-32.
- Kandula R. Srinivas. (2013). *Competency Based Human Resource Management: A Complete Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Mangkuprawira. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia.
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Meina Eka Afriyaningsih. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. *digilib.unila.ac.id* .27-30.
- Nia Kusuma Wardani . (2017). *“Influence Of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performmance on Employee Careers”*. *Journal.unj.ac.id*. 17-18.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, (2014), *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Sitti Rizki Mulyani (2019) dengan judul Pengaruh Kopetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab.Solok. lppm.upiypk.ac.id. 19-21.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Ketut Setia Sapta , dan Nengah Sudja. (2018). *The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali*. *International Journal of Contemporary Research and Review* ISSN 0976 – 4852. Vol. 9, Issue. 03, Page no: ME 20583-20591 doi: <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/46>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tenny Puspitasari. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. media.neliti.com . 6-7.
- Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian (Kelima)*. Bandung: Alfabeta
- Zainal, Veithzal Rivai *et. al.* (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.