

## ABSTRAK

Salah satu kebutuhan dan tujuan seseorang dalam organisasi adalah meningkatnya karir yang dimiliki. Peningkatan karir ini terkait dengan potensi dan kinerja individu serta manajemen karir yang dilakukan perusahaan. Agar karir tersebut mengalami pengembangan diperlukan adanya suatu perencanaan karir baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun individu. Pengembangan karir berusaha untuk mencocokkan antara manajemen karir yang dilakukan perusahaan dengan perencanaan karir yang dilakukan individu. Apabila perencanaan karir individu yang dilakukan karyawan sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan timbul suatu semangat bekerja atau gairah kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itulah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir yang terdiri dari: manajemen karir yang dilakukan perusahaan, perencanaan karir yang dilakukan individu terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali Region Jawa Timur dan Bali

Obyek dalam penelitian ini adalah supervisor dan asisten manajer di PT. PLN (PERSERO) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali Region Jawa Timur dan Bali yang berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 5 supervisor Bagian Keuangan dan Niaga, 4 supervisor dan 1 asisten manajer Bagian Konstruksi, 21 supervisor Bagian Operasional dan Pemeliharaan, 8 supervisor dan 1 asisten manajer Bagian Engineering.

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan Regresi Linier Berganda yang menggunakan metode *enter* untuk menguji seluruh variabel penelitian yang memberikan pengaruh pada variabel tergantung. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_i.$$

Lingkup penelitian ini dibatasi pada pengamatan mengenai 2 variabel pengembangan karir (X), yaitu :

1. Pengembangan karir terhadap Manajemen karir organisasi ( $X_1$ )
2. Pengembangan karir terhadap perencanaan karir individu ( $X_2$ )

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ternyata menerima hipotesis bahwa : kedua variabel di atas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 79,2 %. Disamping itu secara parsial bahwa variabel perencanaan karir individu ( $X_2$ ) ternyata berpengaruh paling besar terhadap kinerja sebesar 61,1 %, berikutnya variabel manajemen karir organisasi ( $X_1$ ) sebesar 48,4 %.