

ABSTRAK

Objek penelitian ini adalah Universitas Telkom. Sesuai dengan data yang diperoleh, didapatkan fenomena ialah pelatihan dan perkembangan secara berkala dalam kategori rendah untuk pengembangan karir. Sedangkan untuk NKI mengalami penurunan di tahun 2017, dan nilai tersebut untuk kinerja karyawan.

Pengembangan karir sebagai variabel independent dan kinerja karyawan untuk variabel dependent. Sesuai dengan fenomena maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan non dosen di Universitas Telkom.

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan 187 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t) dan koefisien determinasi (uji r^2) menggunakan *IBM SPSS 25*.

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $(10,303) > (1,972)$ t tabel. Pada uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 36,5%.

Hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Universitas Telkom.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan, Karir, Kinerja