

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengembangan karir yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kabupaten Karawang; (2) Mengetahui disiplin kerja yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kabupaten Karawang; (3) Mengetahui kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kabupaten Karawang. (4) Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. (5) Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. (6) Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan, serta asosiatif, penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, (1) Pengembangan Karir yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Pengembangan Karir (X_1) sebesar 47,98 terletak pada interval kelas 47,1 – 53,7 yaitu baik. (2) Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Disiplin Kerja (X_2) sebesar 44,79 terletak pada interval kelas 41,1 – 50,7 yaitu baik. (3) Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,79 terletak pada interval kelas 41,1 – 50,7 yaitu baik. (4) Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang karena nilai t hitung (6,361) lebih besar daripada nilai t tabel (1,979) sehingga H_1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_1 diterima. (5) Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang karena nilai t hitung (8,851) lebih besar daripada nilai t tabel (1,979) sehingga H_1 diterima, serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_1 diterima. (6) Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang karena nilai t hitung (3,900) lebih besar daripada nilai t tabel (1,979) sehingga H_1 diterima, serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_1 diterima.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to: (1) Knowing the career development contained in PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang; (2) Knowing the work discipline contained in PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang; (3) Knowing the performance of employees in PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang. (4) Knowing whether or not there is an influence between Career Development on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang. (5) Knowing whether or not there is an influence between Work Discipline on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang. (6) Knowing whether or not there is an influence between Career Development and Work Discipline together on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang. The research was conducted using a quantitative descriptive method, namely the data obtained from the sample of the research population were analyzed according to the statistical method used, as well as associative, this research has the highest level compared to descriptive and comparative because with this research a theory can be built that can function to explain predict and control a symptom. Based on the overall calculation results, (1) Career Development contained in PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang is good. This is indicated by the average value of the total Career Development score (X1) of 47.98 located in the class interval of 47.1 – 53.7 which is good. (2) Work Discipline contained in PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang is good. This is indicated by the average value of the total Work Discipline score (X2) of 44.79 located in the class interval of 41.1 – 50.7 which is good. (3) Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang is good. This is indicated by the average value of the total score of Employee Performance (Y) of 45.79 located in the class interval 41.1 - 50.7 which is good. (4) There is an influence between Career Development on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang because the t-count value (6.361) is greater than the t-table value (1.979) so that H1 is accepted and the t-count value lies in the rejection area H0 or H1 is accepted. (5) There is an influence between Work Discipline on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang \because the t-count value (8.851) is greater than the t-table value (1.979) so that H1 is accepted, and the t-count value lies in the rejection area H0 or H1 is accepted. (6) There is an influence between Career Development on Work Discipline at PT. Pos Indonesia (Persero) in Karawang because the t-count value (3.900) is greater than the t-table value (1.979) so that H1 is accepted, and the t-count value lies in the rejection area H0 or H1 is accepted.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Employee Performance.