

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 KUPANG

The Influence Of Career Development And Work Discipline On Employee Performance At PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang

Ivon Debora Saudale^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Yoga Salean^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ivonsaudale12@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Tujuan penelitian adalah untuk 1) Mendeskripsikan pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang; 2) Menganalisis pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang; 3) Menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang; 4) Menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan rumus slovin diperoleh 38 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Agar mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia harus diberi dorongan yang cukup, sehingga perlu pengawasan disiplin untuk dapat mengembangkan karir supaya memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan di semua perusahaan. Keberhasilan perusahaan akan tercapai apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia tetap terjaga dan dikembangkan dengan baik, sehingga dengan adanya kinerja yang

baik perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai.

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi (*performance*) yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2010). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi (Yuniarsi dan Suwatno, 2008). Pengembangan karir adalah suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources*). Dimana sumber daya manusia memiliki kepribadiannya masing-masing. Setiap organisasi akan selalu mencoba meningkatkan kinerja karyawannya, agar mencapai tujuan dan visi organisasi tersebut. Selain itu, pengembangan karir sebagai cara untuk menyakinkan perusahaan mendapatkan kemampuan yang terbaik dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk ke jenjang berikutnya yang lebih baik.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan (Mangkunegara, 2013). Dengan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan akan memudahkan perusahaan untuk melancarkan tujuan yang ingin dicapai, sebab para karyawan akan dengan sigap untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan menyiapkannya tepat waktu sesuai dengan perintah serta bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Masalah yang terjadi pada perusahaan-perusahaan BUMN salah satunya PT. PLN (Persero) adalah tidak menjamin seluruh karyawan dapat kesempatan promosi jabatan atau pengembangan karir, dan kurangnya disiplin kerja sehingga tidak semua karyawan memberikan kinerja yang baik. Perusahaan tentu mengharapkan karyawan yang memiliki kualitas baik ditunjukkan dari kedisiplinan mereka dalam bekerja baik itu tanggung jawab terhadap tugas maupun disiplin soal waktu.

Disamping itu juga sering kita melihat fenomena yang terjadi dimana diketahui bahwa pada saat musim penghujan produksi energinya cenderung menurun, sehingga terjadinya pemadaman listrik secara bergilir. Kemampuan produksi salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kinerja karyawan. Disiplin kerja penting dalam kinerja karyawan dimana dalam kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak kinerja karyawan yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.

Penelitian ini mengambil objek di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kupang. PT. PLN (PERSERO) UP3 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan listrik bagi masyarakat. Berdasarkan hasil data dan wawancara singkat dengan pihak PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, diketahui di tahun 2022 total karyawan 62 orang yang bekerja secara aktif. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kupang”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012). Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang melekat padanya). Sedangkan menurut Moehariono (2012:95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik secara kuantitas ataupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab dan perannya dalam perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) ada lima indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Pengembangan Karir

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu : Pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. (Raymond, 2010). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam

rangka mencapai karir yang diinginkan (Viethzal Rivai, 2009). Menurut Handoko (2012), Pengembangan karir adalah upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012) indikator pengembangan karir antara lain sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Keperdulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Siagian (2012) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Selanjutnya Siagian mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitasnya. Menurut Hasibuan (2012) mengatakan bahwa disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terusmenerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong meningkatnya kinerja kerja, disiplin Kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan serta suatu sikap, perilaku dan perbuatan karyawan yang mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan sesuai dengan peraturan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011) indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena peneliti ini akan melihat pengaruh antar dua variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 38 responden dari karyawan PT.PLN (PERSERO) UP3 Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil olahan data dengan menggunakan SPSS V.25, sebagai berikut.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.628	6.968		-1.382	.176
	Pengembangan Karir	.426	.164	.305	2.592	.014
	Disiplin Kerja	.787	.155	.596	5.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 1. maka uji regresi linear berganda dapat dilihat persamaan sebagai berikut :

$$Y = -9,628 + 0,426X_1 + 0,787X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai constanta (a) adalah -9,628. artinya jika nilai dari pengembangan karir (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan 0 (nol) maka nilai kinerja organisasi mengalami penurunan sebesar 9,628 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,426 artinya jika nilai pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara disiplin kerja nilainya tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,426 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,787 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,787 satuan.

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 1. uji hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)

Adapun langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis statistik

H_0 : Pengembangan karir tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

H_a : Pengembangan karir ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

b) Menentukan t_{hitung} dan signifikan

Dari tabel 1. diperoleh t_{hitung} sebesar 2,592 dan signifikansi sebesar 0,014.

c) Menentukan t_{tabel}

t_{tabel} dengan $df = n - k = 38 - 2 = 36$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05. Pengujian dua sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,028$ (lihat pada tabel t).

d) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

e) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha nilai $t_{hitung} (2,592) > t_{tabel} (2,028)$ atau signifikansi $(0,014) < 0,05$.

f) Pengambilan keputusan

Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan signifikansi lebih kecil dari alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2)

Adapun langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis statistik

H_0 : Disiplin kerja tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

H_a : Disiplin kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

b) Menentukan t_{hitung} dan signifikan

Dari tabel 1. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,065 dan signifikansi 0,000.

c) Menentukan t_{tabel}

t_{tabel} dengan $df = n - k = 38 - 2 = 36$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, pengujian 2 sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,028$ (lihat pada tabel distribusi t).

d) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

e) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha $t_{hitung} (5,065) > t_{tabel} (2,028)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$.

f) Pengambilan keputusan

Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan signifikansi lebih besar alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Uji F (Simultan)

Tabel 2.
 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.365	2	298.182	26.725	.000 ^b
	Residual	390.504	35	11.157		
	Total	988.868	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah, 2023
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

H_a : Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

2. Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Dari tabel uji Anova di atas diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 26,725 dan signifikan sebesar 0,000.

3. Menentukan F_{tabel}

Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df_2 = n-k-1 = 38-2-1 = 35$, pada tingkatan alpha (α) = 5% = 0,05, maka diperoleh : F_{tabel} 3,27 (lihat tabel distribusi F).

4. Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < α maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi > α maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan signifikansi dengan alpha

F_{hitung} (26,725) > F_{tabel} (3,27) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05).

6. Pengambilan keputusan

Karna F_{hitung} (26,725) > F_{tabel} (3,27) dan signifikansi (0,000) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.582	3.340

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0, 582 Hal ini berarti nilai Koefisien determinasi adalah 58,2% artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Pengembangan Karir (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) atau Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang sebesar 58,2% sedangkan 39,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu pengembangan karir sebagai variabel independen (X1), variabel disiplin kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang dengan jumlah responden 38 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan karir di PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan tinggi, pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Viethzal Rivai, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang sudah terlaksanakan dengan baik dimana dalam kesempatan mengembangkan karir pada karyawan terbuka. Dalam hal ini PT. PLN (Persero) UP3 Kupang juga menyiapkan program-program yang membantu karyawan dalam mengembangkan karir dan potensi yang dimiliki, dimana karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang diwajibkan mengikuti pelatihan dan seminar untuk mendukung dan meningkatkan keahlian dan keterampilan, sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin di PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi serta memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin bermanfaat untuk membuat karyawan mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja dan peningkatan kerja yang baik.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang berada pada nilai capaian dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan sangat baik dan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam pencapaian tujuan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< \alpha$ (a) yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa dengan adanya pengembangan karir yang

diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Berdasarkan jawaban responden, frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator tingkat kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya keinginan dalam meraih kemajuan termasuk dalam meniti karir dan adanya rasa puas dalam mencapai posisi yang tertinggi dalam organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, sedangkan tanggapan terendah berada pada indikator perlakuan yang adil hal ini karena ada beberapa karyawan merasa kurangnya sedikit perlakuan yang adil dalam promosi didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang objektif dan rasional serta di ketahui secara luas di kalangan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazara (2021) & Sugesti (2019) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil serta pembahasan dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebab dengan adanya pengembangan karir yang baik dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja guna mencapai karir yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kesempatan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Sebaliknya, jika kesempatan pengembangan karir tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< \alpha$ (a) yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawan maka semakin baik hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden, frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator tata cara kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan pekerjaan karyawan selalu menggunakan tanda pengenal dan mengenakan pakaian yang sesuai saat berada di lingkungan perusahaan dan juga karyawan selalu berusaha menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan aturan norma pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Sikap tersebut merupakan salah satu bentuk kedisiplinan yang dapat menciptakan rasa saling menghargai. Sedangkan frekuensi tanggapan terendah berada pada indikator tanggung jawab dan tingkat kehadiran, hal ini karena kurangnya tanggung jawab atas waktu yang telah diberikan dan para karyawan merasa masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh ketelitian. Walaupun demikian indikator ini masih berada pada capaian tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini, dkk (2022) & Iman (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis deskriptif dari variabel disiplin kerja dengan capaian yang berada pada tingkatan tinggi, membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil serta pembahasan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Kupang terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh menjadi tidak optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan seperti sikap karyawan yang masuk keluar tidak sesuai jam kerja serta kurang memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan. Dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan tentunya akan memberikan hasil kerja yang efisien dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$ menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, frekuensi tanggapan tertinggi variabel kinerja karyawan berada pada indikator kerja sama, dengan item pencapaian jumlah target yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kerja sama dengan rekan kerja lainnya, sedangkan tanggapan terendah berada pada indikator kualitas kerja. Hal ini karena ada beberapa karyawan kurang menunjukkan kerapian dalam bekerja, walaupun demikian, indikator ini masih berada dalam kategori tinggi dengan mayoritas responden menjawab setuju. Kerja sama dan kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dapat didukung melalui pengembangan karir serta disiplin kerja yang baik. Dengan adanya pengembangan karir dan disiplin kerja yang baik akan menunjang karyawan untuk memberikan kinerja yang berkualitas dan memberi dampak positif bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugesti (2019) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan Medan. Oleh karena itu, karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai pengembangan karir dan disiplin kerja yang tinggi pula.

Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dengan kriteria jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Pramitha, 2019). Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Secara teori faktor lain yang dimaksud adalah kepuasan kerja, motivasi, pendidikan, teknologi, keterampilan, sikap etika kerja, sarana produksi, jaminan sosial, promosi jabatan, manajemen, keterampilan, gizi dan kesehatan (Narmodo, 2009), faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Gibson, et al, 2010), faktor individual dan faktor situasional (As'ad, 2001) Namun hal ini harus dibuktikan dengan penelitian lebih lanjut.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang sangat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
4. Berdasarkan uji F diperoleh Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan relatif kuat.

SARAN

1. PT. PLN (Persero) UP3 Kupang harus terus meningkatkan pengembangan karir pada karyawan agar karyawan terus terdorong untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan disiplin kerja yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang harus meningkatkan disiplin karyawan agar kedepannya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh ketelitian sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan dan juga memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain pengembangan karir dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Antara lain faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Anggraini, dkk. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1, 2022.
- As'ad, Tiffin & Mc. Cornick. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Jakarta Barat: PT Indeks.

- Gibson, Ivancecich, Donnelly. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur* (Jilid 2). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan 13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan 17). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iman, dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang City of Tomorrow. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Ubhara*, Vol. 1 No. 1, 2021
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi 11). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Narmodo & Wajdi, Farid. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Nazara & Mendofa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Ya'ahowu Kabupaten Nias. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen PEMNAS* Vol 8 No, 1 Juni 2021.
- Pramitha , Daniar & Wijayanti (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Lumajang : WIDYA GAMA PRESS*
- Raymond, A. Noe. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Veithzal. Rivai, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan 2). Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugesti, Dea Oktafri. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Maret 2019.
- Suwatno. & Yuniarsih. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.