

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MEDIA
PT. RIAU MEDIA TELEVISI (RTV) PEKANBARU**

By :

Leni November¹ & Suryalena²

Email : leni.november95@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-
University of Riau, Bina Widya Campus
Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and career development on employee performance partially and simultaneously. This study uses questionnaires as a means of collecting data distributed to 63 employees in Media Industries PT. Riau Media Television (Rtv) Pekanbaru. The data from the questionnaire was further processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 17.0 by performing validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis test with t test (partial) and F (Simultaneous).

The results showed that the results of the first hypothesis testing of work discipline on employee performance is t_{hitung} (6,718) > t_{tabel} (1,999), meaning that work discipline variables significantly affect employee performance. Both career development on employee performance is t_{hitung} (7,954 > t_{tabel} (1,999), meaning career development has a significant effect on employee performance. The result of F test of work discipline and career development on employee performance is F_{hitung} (36,605) > F_{tabel} (3,15), meaning work discipline and career development simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang cukup pesat membuat persaingan bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan berlomba-lomba menjadi yang terbaik, hal ini dilakukan agar perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan di tengah era modern yang semakin bergerak maju. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Keefektifan dan keefisienan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu percikan kreatif di setiap organisasi, tanpa sumber daya manusia yang efektif mustahil bagi organisasi untuk menghampiri tujuannya. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usahanya tanpa adanya komunitas karyawan kompeten yang berdedikasi tinggi terhadap keinginan perusahaan (Simamora, 2004:4).

Untuk meningkatkan kinerja serta mendapatkan keuntungan yang besar, perusahaan harus memiliki

karyawan yang memiliki sikap dan moral yang taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja agar para karyawan terarah dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Masalah yang sering timbul di dalam perusahaan adalah masalah absensi, jam kerja, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan yang telah dibuat oleh perusahaan (Rivai, 2004:444).

Selain disiplin kerja keberadaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan juga sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apalagi ditengah marak munculnya banyak usaha-usaha baru yang lebih kreatif dan inovatif yang menuntut karyawan untuk memiliki karir yang baik yang nantinya akan berguna untuk kemajuan perusahaan.

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir yang dilakukan organisasi adalah untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik

supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan (Sadili, 2009).

PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru merupakan sebuah stasiun televisi lokal yang berpusat di Pekanbaru. PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri media pertelevisian. Bertepatan dengan hari Kebangkitan Nasional 20 Mei 2001, Provinsi Riau resmi memiliki stasiun televisi swasta sendiri bernama Riau Televisi (Rtv).

PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru lebih menekankan program khas melayu yang bernuansa lokal yang lebih menayangkan program-program bernuansa kedaerahan. Untuk mewujudkan hal tersebut bukan hal yang mudah, PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru haruslah mempersiapkan hal-hal untuk keberlangsungan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru kedepannya agar kepercayaan pemirsa tetap terjaga. Hal pertama yang harus dilakukan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru adalah mengatur aspek manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan terlebih dahulu.

Agar PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru dapat bertahan ditengah banyaknya saingan, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas kerja dan kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu disiplin kerja dan pengembangan karir merupakan hal

dasar yang harus dilakukan perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvey dilapangan pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru masih belum memberikan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan tidak berjalannya absensi karyawan secara optimal karena tidak adanya pengawasan yang ketat terhadap absensi.

Kenyataan lain dilapangan kurang berjalannya program pengembangan karir perusahaan beberapa tahun belakangan ini membuat karir karyawan bersifat statis atau kurang ada peningkatan. Hal ini terjadi karena kurangnya kesempatan dan informasi yang diperoleh karyawan dari perusahaan. Hal ini mengakibatkan lambatnya peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dan dibandingkan dari data tingkat keluar masuk karyawan (labour turnover) dari tahun ke tahun. Adapun data mengenai labour turnover dari tahun 2012-2016 mengalami fluaktuasi tiap tahunnya hal tersebut bisa mempengaruhi menurunnya kinerja pada perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha 1 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ha 2 : Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Ha 3 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut **(Hasibuan, 2002:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut pendapat **Werther Jr. dalam Manulang (1988: 96)**. "Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan menaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha

untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan".

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah serangkaian kesadaran seseorang atau sebuah organisasi untuk menaati peraturan-peraturan dalam organisasi tempat ia bekerja.

Disiplin kerja suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan baik menurut **(Lateiner, R Alfred, 2002)** terjemahan **(Imam Soedjono, 2002:67)** adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih bila waktu yang ditentukan telah tiba.

2. Ketaatan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Kemampuan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan dengan sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu tanggungjawab karyawan.

Kadarisman (2013) mengatakan pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. **Mathis dan Jackson (2002:27)** menjelaskan definisi pengembangan karir sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Menurut **Bambang Wahyudi (2002:161)** mendefinisikan pengembangan karir adalah “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya”.

Edwin B. Flippo (1997) menyebutkan adanya 3 (tiga) unsur yang harus diperhatikan dalam langkah penyusunan program pengembangan karir, seperti yang dikutip oleh **Bambang Wahyudi (2002:163)** yaitu:

1. Menaksir kebutuhan karir (*Career need assessment*)

Karir bagi seseorang merupakan suatu unsur yang sangat penting dan bersifat sangat pribadi dalam kehidupannya. Dalam penyusunan program pengembangan karir, menaksir kebutuhan karir secara individual ini merupakan unsur pertama yang dikatakan lebih dahulu, karena justru unsur inilah sebenarnya yang akan sangat berpengaruh terhadap terwujudnya sasaran utama dari program pengembangan karir,

yaitu memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang cukup tinggi.

2. Kesempatan karir (*Career opportunities*)

Setelah tenaga kerja didorong untuk menentukan kebutuhan karirnya, maka sudah sewajarnya apabila diikuti dengan tanggung jawab untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada didalam organisasi yang bersangkutan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja dan calon tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai kemungkinan jabatan yang dapat didudukinya.

3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*Need-opportunity alignment*)

Apabila kedua unsur terdahulu, yaitu kebutuhan karir dari tenaga kerja dan kesempatan karir yang tersedia telah dapat ditetapkan, maka yang harus dilakukan adalah mengadakan penyesuaian diantara kedua kepentingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi tenaga kerja atau program pelatihan dan pembangunan tenaga kerja.

Kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya (**Kartono, 2000:32**).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi berapa banyak

mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut **Darma (2004)** indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Soebrantas KM 10,5 Komplek Perkantoran Riau Pos Group Panam Pekanbaru.

b. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru yang berjumlah 168 orang.

2. Sampel

Yang dijadikan sampel pada penelitian ini akan dipilih secara acak dari populasi yaitu dengan menggunakan teknik *Propotional Stratified Random Sampling*. Jumlah sampel yang akan diambil berdasarkan metode

slovin. Maka didapat jumlah sampel sebanyak 63 orang karyawan.

c. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan ataupun data berupa pernyataan karyawan serta hasil pengisian kuesioner. Ada pun yang menjadi sumber informan dari pihak perusahaan yaitu Human Research Development (HRD) dan Resepsionis dalam PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data mengenai tingkat kehadiran, data mengenai jumlah karyawan, sejarah, struktur organisasi dan data lain yang berbentuk laporan atau tabel yang diperoleh dari PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

d. Teknik Pengumpulan data

1. Wawancara

Berupa keterangan-keterangan atau informasi yang diperoleh dari pihak perusahaan tentang masalah yang diteliti pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

b. Angket (*Quesitioner*)

memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 17 yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji parisial/ uji t, uji simultan/ uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian hipotesis 1 (H1)

Hasil output uji hipotesis disiplin kerja menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} (6,718) > t_{tabel} (1,999). Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

2. Pengujian hipotesis 2 (H2)

Hasil output uji hipotesis pengembangan karir menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} (7,954) > t_{tabel} (1,999). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

3. Pengujian hipotesis 3 (H3)

Hasil output uji hipotesis disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F diperoleh hasil F_{hitung} (36,605) > F_{tabel} (3,15). Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi indikator disiplin kerja berupa ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan dan kemampuan memelihara peralatan kantor. Namun dari hasil dimensi kemampuan karyawan memelihara peralatan kantor masih belum optimal dan masih banyak karyawan yang belum bertanggungjawab dalam menggunakan peralatan kantor.
2. Pengembangan karir pada karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru sudah dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi indikator pengembangan karir. Namun jika dilihat dari dimensi kesempatan karir masih kurang sesuai dengan harapan sebagian karyawan, karena masih banyak karyawan yang tidak menerima informasi bahkan kejelasan atas program pengembangan karir perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru sudah memberikan hasil yang baik. Terlihat dari hasil rekapitulasi indikator kinerja karyawan dari segi kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Namun dari segi kualitas kerja masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi, karena karyawan kurang

- cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Karena penerapan disiplin kerja yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya disiplin kerja pada perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
 5. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Karena program pengembangan karir yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya pengembangan karir karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
 6. Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru karena penerapan disiplin kerja dan program pengembangan karir yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dari hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji analisis linear berganda dan uji F/simultan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi tindakan indiscipliner yang terjadi di PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru, perusahaan harus membuat, mensosialisasikan dan menerapkan aturan yang tegas dan jelas seperti tata tertib mengenai aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan, seperti jam datang dan pulang kerja, jam istirahat serta kewajiban untuk menjaga peralatan kantor serta aturan mengenai

- sanksi yang jelas kepada karyawan yang melanggar aturan berupa teguran (teguran lisan atau peringatan) atau sanksi berupa penurunan jabatan agar tindakan indisipliner yang dilakukan dapat diminimalisir.
2. Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru sudah berada dalam klasifikasi baik, namun kesempatan karir mengenai kejelasan informasi perlu diperhatikan kembali dikarenakan beberapa karyawan beranggapan bahwa informasi yang diberikan kurang jelas atau tidak merata dan kurang diterima oleh karyawan. Untuk itu perusahaan harus dapat lebih jelas memberikan informasi mengenai program pengembangan karir di perusahaan.
 3. Kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru perlu dilakukannya peningkatan lagi. Untuk meningkatkan kinerja tersebut pimpinan harus memberikan motivasi berupa dorongan semangat berupa kiat-kiat untuk bekerja lebih baik dan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang bekerja sangat baik berupa jalan-jalan, bonus berupa uang agar karyawan bekerja lebih giat sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
 4. Disiplin kerja di PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru harus lebih ditingkatkan lagi, karena mengingat bahwa PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru adalah sebuah stasiun televisi yang harus memiliki disiplin kerja yang kuat. Hal yang harus dilakukan perusahaan yaitu melakukan tindakan nyata dari atasan berupa pengawasan secara langsung mengenai disiplin kerja karyawan baik itu dari segi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan. Jika disiplin kerja tersebut bisa dijalankan dengan baik maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.
 5. Pengembangan karir di PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru harus lebih ditingkatkan lagi, agar setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik. Perusahaan hendaknya memberikan penyuluhan, seminar dan diklat kepada karyawan mengenai program karir yang akan dilaksanakan di perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan informasi-informasi melalui website perusahaan atau pemberitahuan melalui papan pengumuman di kantor mengenai program pengembangan karir

perusahaan, hal ini bertujuan agar informasi yang diperoleh karyawan jelas dan sesuai dengan minat dan keahlian karyawan yang akan dikembangkan. Jika program pengembangan karir yang diberikan perusahaan berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Disiplin kerja pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru perlu adanya peningkatan kembali. Pimpinan harus memantau setiap tindakan karyawan yang mengacu kepada tindakan indisipliner, lalu membuat aturan-aturan tertulis untuk karyawan mengenai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan mengenai tata tertib perusahaan. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik berupa fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Selain itu perusahaan juga harus menciptakan program pengembangan karir yang jelas dan bermanfaat untuk jenjang karir karyawan kedepannya. Jika informasi mengenai pengembangan karir karyawan sudah jelas maka program pengembangan karir yang diberikan perusahaan bisa dimanfaatkan karyawan

untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik pula

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred. R Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Dharma, Agus, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Flippo, Edwin B. 1997. *Principles Of Personal Management Foor*. Edisi Keempat
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo
- Hariandja, Effendi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- J.Dubrin, Andrew. 1982. *Personnel And Human Resources Management* California: Kent Publising Company
- Jonathan, Sarwono. 2012. *Path Analisis Dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo Yogyakarta. Graha Ilmu
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers 75
- Kartini dan Kartono. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Raja Wali

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manulang, ML. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Mathis, R. L., dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan. 2015. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Subagyo, Djarwanto. 2005. *Statistika Induktif*. Yogyakarta : BPFE
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-22. Bandung: Alfabeta
- Sunyono, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Terry, George. 1993. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Bumi Aksara
- Umam, Khaerul. 2010. *Kinerja (Performance)*. Jakarta : Gramedia
- Umar, Husein. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta. Gramedia
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wursanto, I. G. 2004. *Pokok Pengertian Hotel Dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sumber Lain:
- Ari, Zaldi (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Diakses tanggal 5 November 2016
- Eng, Richard. 2011. *TV Rating Non Accurate Gauge Of Popularity*. Las Vegas : Review Journal. Volume 3. Nomor 2
- Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Kota Semarang. Jurnal Of Management, Vol. 2, Nomor 2, Maret 2016, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang. Diakses tanggal, 5 November 2016