

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PEKANBARU RAYON KOTA TIMUR**

**Oleh :**

Nia Uli Silitonga & Seno Andri

[Niaulisilitonga2195@gamil.com](mailto:Niaulisilitonga2195@gamil.com)

Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya  
Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

## ***Abstrack***

*This study aimed to determine the effect of career development and discipline of work to employes performance at PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. With cencus sampling method as many as 41 people. The research data in the form of primary data and secondary data, with the questionnaire as a research instrument. Analysis of the data used by using SPSS.*

*Result of analysis using multiple linier regression, t-test, and the test of determination ( $R^2$ ), career development of 0,797 or 79,7% and work discipline of 0,561 or 56,1% and the F-test. So that the figures obtained  $R^2$  (R Square) of 0,834, or 83,4% . this shows that the percentage contribution of independent variables (career development and discipline of work) on the dependent variable (performance of employes) amounted to 83,4% and strong relationships with a large award is 0,834. While the percentage of the remaining 16,6% (100%-83,4%) influenced by other variables not included in this study variables*

***Keywords :*** Career Development, Discipline Work, Employe Performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek

perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia (Sukmawati, 2008). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. SDM yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu semakin maju.

PT. PLN (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani kebutuhan masyarakat dibidang jasa Pelayanan Listrik Negara (PLN). Seperti menyediakan pelayanan listrik Negara terhadap masyarakat, dengan melakukan pemasangan listrik (meteran, kecepatan arus, maupun besar tekanan listrik).

PT. PLN (Persero) wilayah Riau dan Kepulauan Riau memiliki 4 cabang terdiri dari cabang Pekanbaru, cabang Dumai, cabang Tanjung Pinang dan cabang Rengat. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur adalah salah satu cabang dari Pekanbaru yang teletak di JL. DR. Sutomo No 69 Pekanbaru. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur merupakan sebuah perusahaan milik Negara (BUMN) yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada didaerah Pekanbaru khususnya Kota Timur dengan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan merupakan salah satu cabang yang memiliki banyak pelanggan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, dengan tujuan untuk membantu masalah agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam pembahasan. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah **"Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur?"**.

## **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Veithzal Rivai (2003) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Handoko (2000), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir menurut Hadari Nawawi (2003) merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Nawawi:2006) Disiplin kerja adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pemberian hukuman terhadap seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Saydam (2005) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan memenuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Terry (dalam Tohardi:2002) disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

### **Kinerja Karyawan**

Whitmore (2002) menyebutkan bahwa "kinerja"

berasal dari kata "kerja" artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari ketrampilan.

Hasibuan (2001), bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugastugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja karyawan (*ferformance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

### **Hipotesis**

H1 : Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

H2 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner dan wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden

H3 : Diduga ada pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

### **Metode Penelitian**

#### **Lokasi dan objek penelitian**

Lokasi penelitian ini penulis laksanakan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Jl. Dr. Soetomo No 69. Objek penelitian adalah mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Jl. Dr. Soetomo No 69.

#### **Populaasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel),sejumlah 41 orang sedangkan yang menjadi key informant adalah Human Resources Development (HRD) dan karyawan PT .PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

menandai derajat persetujuan terhadap atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

### **Analisis Deskriptif Pengembangan Karir Pada PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur**

Pelaksanaan pengembangan karir pada PT PLN. (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur secara keseluruhan terkategori 'baik'. Dimana yang mendapat skor tertinggi adalah prestasi kerja karyawan dan yang lemah pada pembimbing atau sponsor dimana dimensi ini terkategori dalam skor terendah dari yang lainnya. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan pengembangan karir yang baik sudah terlaksana dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur . pelaksanaan pengembangan karir pada karywan akan membantu karyawan dalam mempermudah melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dan pada akhirnya menghasilkan suatu peningkatan kinerja dan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

### **Analisis Deskriptif Pelaksanaan Disiplin Kerja Pada PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur**

Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur secara keseluruhan terkategori baik.

### **Uji Validitas**

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur

Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi sikap dengan skor tertinggi dan nilai yang paling rendah adalah dimensi kehadiran. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan disiplin kerja yang baik dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri karyawan dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### **Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur**

Pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur secara keseluruhan terkategori baik. Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi kualitas kerja dan nilai yang paling rendah adalah dimensi kreatifitas. ini jelas menunjukkan pelaksanaan kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dengan baiknya pelaksanaan kinerja karyawan dalam perusahaan maka akan terciptanya keinginan untuk bekerja dengan baik dan memuaskan dalam diri karyawan. Dalam artian karyawan akan bersemngnat dalam bekerja dan akan timbul rasa cinta pada pekerjaannya.

valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item – total corelation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} \geq$

rtabel. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 41 orang, maka dapat diperoleh nilai r tabel melalui  $degree\ of\ freedom = n - 2$ , jadi  $degree\ of\ freedom = 41 - 2 = 39$ , maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat = 0,0308. Dari hasil pengujian validitas dengan pengujian

melakukan SPSS menyatakan bahawa butir-butir instrument pertanyaan dapat digunakan. Hal ini dapat dilihat r hitung lebih besar dari r tabel ( $r\ hitung \geq r\ tabel$ ), sehingga semua instrument pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan.

### Uji Reabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS menunjukkan Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel Pengembangan karir (X1) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,905 pada variabel Disiplin kerja (X2)

nilai Crombach's Alpha 0,796, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai Cronbac's Alpha sebesar 0,834. Sehingga dapat disimpulakn bahwa konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliable atau dapat diterima.

**Tabel 1**

### REKAPITULASI UJI PENERGUH PENGEMBANGAN KARIR (X1) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

➤ Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,651 : artinya jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regersi	R Square	t hitung	t tabel
X1 → Y	7,020	0,651	0,797	12,358	2,023

karyawan ,sebagai berikut :  $Y = 7,020 + 0,651$

pada kinerja karyawan. Yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,651 poin.

➤ Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 7,020 : artinya jika pengembangan karir nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 7,020

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui R square merupakan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,797 atau 75,7%. Artinya adalah bahwa variabel independen (pengembangan karir) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 79,7%. Sedangkan sisanya sebesar 20,3 % (100% - 79,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

### Uji Signifikan Individu (Uji t) Pengembangan Karir Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df = 39$  pada  $\alpha = 5\% / 2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 2,023. Nilai t hitung sebesar 12,358  $>$  t tabel 2,023 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan pelaksanaan pengembangan karir yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Uji Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

### Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi

2. Nilai konstanta sebesar 4,553, artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 4,553.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,823 : artinya

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regersi	R Square	t hitung	t tabel
X2 → Y	4,553	0,823	0,561	7,067	2,023

untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ,sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,553 + 0,823$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk disiplin kerja bernilai positif, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,823 poin.

### Koefisien Determinasi (R2) Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisein determinasi diketahui R square

merupakan koefisien determinasi. Diperoleh  $R^2$  (R square) sebesar 0,561 atau 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap variabel terikat  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar 56,1%. Sedangkan persentase sisanya sebesar 43,9% ( $100\% - 56,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

### Uji Signifikan Individu (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka  $df = 39$  pada  $\alpha = 5\%/2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 2,023. Nilai t hitung sebesar  $7,067 > t$  tabel 2,023 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 3

### Rekapitulasi Uji Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 3 di atas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,604 + 0,520X_1 + 0,289X_2$$

$X_2$

Persamaan regresi di atas

organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,520 poin.

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ )

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regersi	R Square	F hitung	F tabel
$X_1 \rightarrow Y$	2,604	0,520	0,834	95,328	3,24
$X_2 \rightarrow Y$		0,289			

dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,604 : artinya jika pengembangan karir ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0. Maka nilai kinerja karyawannya adalah sebesar 2,604 poin.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar ,0520 : artinya jika variabel budaya

sebesar 0,289 : artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja yaitu akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,289 poin.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Berganda

sumbangan pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) sebesar 83,4% dan hubungan yang diberikan adalah sangat kuat

dengan besar 0,834. Sedangkan persentase sisanya sebesar 16,6% (100% - 83,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pengujian Simultan (Uji F/ANOVA)**

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 95,328 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Dimana: n= jumlah sampel

k= jumlah variabel

bebas

$$F_{\text{tabel}} = df1 = 2 \quad df2 = 41 - 2 - 1 = 38$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai Ftabel pada  $df1 = 2$  dan  $df2 = 38$  adalah 3,24. Hal ini berarti  $F_{\text{hitung}} (95,328) > F_{\text{tabel}} (3,24)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Jadi hipotesis pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas,

c. Secara umum kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur tergolong baik. Hal ini dibuktikan dari pernyataan responden terhadap kinerja karyawan dikategorikan sesuai/ setuju. Dan kinerja yang baik akan didukung oleh disiplin kerja dan pengembangan karir

selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur dinilai sudah baik, artinya pengembangan karir yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur sudah memenuhi standarisasi yang diterapkan pada pihak perusahaan. Dilihat dari aspek dimensi pengembangan karir yaitu prestasi kerja, ekposur, jaringan kerja, dan peluang untuk tumbuh sudah baik dirasakan karyawan namun pada dimensi pembimbing atau sponsor masih belum optimal dan harus ditingkatkan lagi, khususnya oleh pimpinan yang memberi arahan dan motivasi agar karyawan dapat berkembang.
- b. Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur dinilai sudah baik dan maksimal dan harus ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dilihat dari dimensi disiplin kerja yaitu kehadiran, tanggung jawab, dan norma memiliki tanggapan yang baik dari karyawan, pada dimensi sikap karyawan memberikan tanggapan sangat baik yang ada pada setiap diri karyawan itu sendiri.
- d. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur,

maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar perusahaan menciptakan pengembangan karir pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang ada pada karyawan itu sendiri. Karena dengan adanya pengembangan karir maka akan membantu karyawan menyadari kemampuan atau potensi yang dimiliki, membantu karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan yang akan menumbuhkan tingginya loyalitas, serta membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

- e. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan maka semakin perusahaan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja maka akan mengubah individu atau karyawan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga karyawan tersebut mengetahui apa yang harus dikerjakan serta dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang mereka lakukan.
- f. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon

Kota Timur. Hal ini berarti semakin optimal pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## Saran

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

- a. Masih terdapat beberapa responden yang menyatakan pengembangan karir dalam kategori cukup baik, hal ini sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan pengembangan karir agar dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pembaharuan yang dimaksud untuk memberi perhatian yang maksimal kepada karyawan, misalnya memberikan pelatihan dan bimbingan agar karyawan dapat lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki karyawan tersebut agar karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pada variabel disiplin kerja, semua dimensi yaitu

kehadiran, tanggung jawab, sikap, dan norma memiliki tanggapan yang baik dari karyawan. Dimensi sikap merupakan skor yang tertinggi dari dimensi lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi kedepannya, karena disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung aktifitas kerja karyawan seperti karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur, mematuhi segala peraturan dan sikap ramah dan sopan santun dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Pada variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur dimensi kualitas kerja berada pada skor tertinggi. Hal ini harus dapat dipertahankan pihak perusahaan. Lalu dimensi kreatifitas berada pada skor terendah hal ini harus ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kreatifitas akan memunculkan semangat dan motivasi kerja sehingga karyawan akan dapat berkembang dan perusahaan akan semakin maju.
- d. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, untuk itu pihak perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi

pengembangan karir terkhusus pada dimensi pembimbing atau sponsor yang mendapat skor yang rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Dukungan yang diberikan oleh pihak perusahaan, baik dari pihak atasan maupun dari rekan sesama kerja belum maksimal diberikan. Untuk itu pihak perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja, dimana dukungan yang diberikan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

- e. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi disiplin kerja dengan mematuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan, seperti tingkat kehadiran, tanggung jawab, sikap serta norma, agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.
- f. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya agar kinerja karyawan lebih meningkat ada baiknya pihak perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karir dan disiplin kerja dengan

melakukan pelatihan, memberikan bimbingan kepada karyawan, mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan, serta melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith & John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, (Edisi Ketujuh). Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Gouzali, Saydam, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Djambatan
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2004. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- stijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, Jackson. (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwr Prabu 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. (2009). *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: PT. Gramedia.
- Riduan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veitzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek* (Edisi Kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua. Cetakan. STIE
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan kedua, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, H. Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Yogyakarta.

Simamora, Henry.1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua. Cetakan. STIE YKPN, Yogyakarta.

Tika, Pabundu. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta. Bumi Aksara.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat