

**Jejak Artikel:**

Unggah: 4 Mei 2024;

Revisi: 4 Mei 2024;

Diterima: 6 Mei 2024;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

## **Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru**

**Sinta Mutiara Br Pangaribuan<sup>1</sup>, Seno Andri<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Riau

[sinta.mutiara3495@student.unri.ac.id](mailto:sinta.mutiara3495@student.unri.ac.id)

Di era globalisasi dengan kompetisi bisnis yang semakin ketat saat ini, sebuah perusahaan membutuhkan personel yang dapat diandalkan dan terampil untuk mencapai tujuannya. Sejumlah tindakan dilakukan dalam upaya memperbaiki kualitas sumber daya manusia, guna mencapai tujuan organisasi yang akan ditunjukkan sebagai penunjang kualitas kerja yang dihasilkan karyawan selama bekerja. Fokus penelitian ini adalah melihat memahami pengembangan karier dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi. Pengembangan karier dan disiplin kerja menjadi variabel *independent* sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel *dependent*. Survei dalam penelitian ini dilakukan pada 64 orang sebagai responden. Penelitian ini masuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan prosedur pengumpulan data berupa kuesioner atau angket dan disebar dengan memanfaatkan teknik *sampling total*. Data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner diolah dengan program analisis SPSS 23. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki dampak pada kinerja karyawan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.468, melebihi  $t_{tabel}$  1,998, dan signifikansi 0,016 yang lebih rendah dari sig 0,05. Variabel  $X_2$  disiplin kerja juga memberi dampak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4.105, melebihi  $t_{tabel}$  1,998, dan sig 0,000 lebih rendah dari nilai sig 0,05. Variabel independen secara bersamaan juga berdampak pada variabel dependen. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45.370, yang melebihi  $F_{tabel}$  sebesar 3,15, dan signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,005. Jadi, didapatkan kesimpulan pengembangan karier dan disiplin kerja memberikan dampak yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara pasial (individu) maupun simultan (bersama-sama).

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kuantitatif, Pengembangan Karier, Sumber Daya Manusia**

### **Pendahuluan**

Dalam perencanaan bisnis, keberhasilan perusahaan tidak hanya tentang strategi dan teknologi, melainkan juga mengenai kinerja karyawan yang efektif dan inovatif. Karyawan yang terlatih dengan baik dan memiliki semangat akan menjadi aset berharga dalam memperoleh target perusahaan. Karyawan menjadi aset krusial bagi perusahaan karena berperan menjadi perencana dan pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tercapai atau tidaknya target perusahaan tergantung pada kemampuan sumber dayanya.

Manajemen SDM dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keterampilan tertentu atau mengembangkan kemampuan baru bagi karyawan agar menjadi individu yang multifungsi dan

---

<sup>1</sup>Coressponden: Sinta Mutiara Br Pangaribuan. Universitas Riau. Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Pekanbaru, Riau. [sinta.mutiara3495@student.unri.ac.id](mailto:sinta.mutiara3495@student.unri.ac.id)

siap digunakan kapan pun diperlukan oleh perusahaan. Contohnya, dapat memperkuat keterampilan *soft skill* seperti kemampuan berkomunikasi dengan klien, mengelola waktu untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan, dan lain sebagainya.

Seorang pemimpin di perusahaan harus mampu mengawasi kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, seperti memberikan pengembangan karier, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan memberikan peluang mengembangkan kemampuan.

Untuk memastikan kesinambungan SDM, perusahaan bisa mengaplikasikan strategi manajemen sdm yang optimal yang dapat memupuk rasa loyalitas tinggi di kalangan karyawan, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapai impian perusahaan.

Upaya mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia, perusahaan melakukan berbagai tindakan, seperti memberikan pelatihan yang sesuai posisi yang dimiliki sebagai langkah meningkatkan kualitas bekerja. Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja, di antaranya adalah pengembangan karier dan tingkat disiplin kerja yang dipertahankan. Maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya, maka untuk menumbuhkan kinerja karyawan perlu adanya promosi jabatan disertai dengan pengembangan karier. Hal ini menunjukkan perlu seorang atasan mengapresiasi kreativitas dan kerja karyawan karena berdampak besar pada peningkatan semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan karier cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik. Perusahaan yang menerapkan model pengembangan karier secara sistematis kepada pegawai umumnya akan memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal. Selain itu, seorang pemimpin yang bijaksana harus dapat mengenali dan mengembangkan potensi setiap individu, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk terus berkembang. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat lebih efektif dalam menghadapi persaingan yang ketat dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Bisnis pertelevisian ini salah satu industri yang dinamis, dengan transformasi media yang cepat, perubahan konsumsi dan tuntutan pasarnya akan terus berkembang. Sehingga potensi bisnisnya diperkirakan akan semakin meningkat. Selain itu televisi juga bisa menjadi sarana promosi yang efektif. Industri pertelevisian di Indonesia sangat kompetitif karena banyaknya stasiun televisi yang saling bersaing untuk menarik penonton dan iklan. Persaingan ini meningkatkan permintaan tayangan yang menarik dan berkualitas. Untuk mewujudkan hal ini, perusahaan harus mempersiapkan langkah-langkah untuk menjaga keberlangsungan operasionalnya dimasa mendatang, sambil memastikan bahwa kepercayaan pemirsa tetap terjaga.

Maka dari itu dengan memprioritaskan aspek manajemen SDM, perusahaan harus memastikan karyawan memiliki keahlian dan wawasan yang diperlukan untuk menghasilkan konten yang unggul dan sejalan dengan perusahaan. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki visi menjadikan *channel* televisi yang menjadi membanggakan masyarakat Provinsi Riau, yang independen dan profesional dalam penyiaran. Dalam upaya mencapai visi tersebut, perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan informasi masyarakat di daerah, sehingga peran seorang pemimpin sangatlah penting.

**Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan 2019-2023 pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2019	101
2.	2020	98
3.	2021	93
4.	2022	73
5.	2023	64

Sumber: PT. Riau Media Televisi Pekanbaru (2023)

Pada tabel 1 menunjukkan penurunan total karyawan 5 tahun terakhir dari tahun 2019-2023. Berdasarkan prasarvei yang dilakukan bersama dengan HRD di perusahaan PT. Riau Media

Televisi Pekanbaru, ditemukan salah satu penyebab menurunnya jumlah karyawan karena didapati kinerja yang diberikan karyawan masih belum optimal sehingga terjadilah penurunan kinerja.

Didapati pula fenomena lainnya yang terjadi di lapangan bahwa perusahaan sudah menerapkan peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja, namun masih terdapat karyawan yang datang terlambat, sering menunda pekerjaan sehingga berdampak pada pekerjaan menjadi tidak efektif serta cenderung selesai tidak tepat waktu. Fenomena lainnya menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan tidak hadir di kantor selama jam kerja.

Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan, disiplin karyawan sangat penting. Pada akhirnya, ini berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel 2. Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru pada tahun 2018 – 2022**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	<1 - 2 tahun	1	1,6%
2.	3 - 5 tahun	17	26,6%
3.	>5 tahun	46	71,9%
	Total	64	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan dengan periode kerja > 5 tahun lebih tinggi. Data menandakan pegawai dengan lama kerja tersebut memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak.

Menurut Ardana, et.al (2012) menjelaskan saat seseorang bekerja pada periode yang lama, semakin jauh pengalaman yang ia dapatkan. Artinya, ketika banyaknya pengalaman seseorang, semakin besar pengetahuan dan keterampilannya dalam menjalankan tugas-tugasnya, maka memungkinkan mendapatkan pengembangan karier yang baik diperusahaan tempat ia bekerja.

### **Pengembangan Karier**

Dalam pengembangan karier pegawai, perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, seperti penurunan kinerja karyawan, minimnya kesempatan promosi untuk menampilkan kemampuan, dan berakhir kehilangan karyawan yang memilih untuk pindah ke perusahaan lain. Dalam mengatasi masalah ini, pimpinan atau atasan perlu melaksanakan serangkaian Langkah awal diantaranya melakukan evaluasi kinerja pegawai yang sering disebut penilaian kinerja. Hasil dari penilaian tersebut nantinya akan memberikan gambaran tentang potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Sinambela (2016) manajemen karier disebut proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola karier karyawannya, mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan karier. Handoko (2014) menerangkan pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dapat dicapai seseorang untuk mewujudkan perencanaan karier di masa mendatang. Widodo (2015) menjelaskan pengembangan karier adalah rangkaian kegiatan selama kehidupan yang berperan terhadap eksplorasi, kesuksesan dan kepuasan karier seseorang. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan berbagai program pengembangan karier serta promosi jabatan sebagai insentif bagi karyawan yang berprestasi. Sementara itu, menurut Napitupul (2019) pengembangan karier mencakup semua kegiatan yang bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam mencapai jalur karier yang diinginkan. Sebuah rencana karier harus didukung oleh tujuan yang realistis agar dapat tercapai dengan efektif.

Untuk memastikan bahwa perusahaan maupun karyawan dapat mencapai potensi terbaik, atasan perlu memiliki peran khusus dalam membantu karyawan merencanakan perkembangan karier di perusahaan. Menurut Sondang P. Siagian (2006) ada beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karier diantaranya prestasi kerja, pengenalan orang lain, latar belakang Pendidikan, pembimbing dan sponsor, dukungan dari bawahan, dan pengunduran diri. Busro (2018) menyatakan terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karier, yaitu:

1. Latar Belakang Pendidikan, semakin tinggi pendidikan karyawan, maka akan meningkatkan kesempatan karier selama bekerja.
2. Pelatihan, mengacu pada peningkatan kualitas dan kemampuan kerja karyawan serta mempersiapkan untuk kemajuan karier.
3. Prestasi Kerja, menunjukkan prestasi yang dimiliki sebagai penunjang kesempatan mendapatkan promosi jabatan
4. Pengalaman Kerja, mengacu pada seberapa jauh karyawan memahami akan tugas dan tanggung jawabnya

### **Disiplin Kerja**

Farisi, et.al (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau keadaan di mana karyawan menghormati peraturan dan kebijakan perusahaan. Menurut Afandi (2018) disiplin merupakan kondisi dimana pimpinan untuk mengontrol perilaku seseorang, serta langkah meningkatkan kesadaran dan kesiapan mematuhi aturan perusahaan serta norma sosial secara keseluruhan. Jika karyawan mengabaikan atau sering melanggar peraturan, ada kemungkinan bahwa tingkat disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, jika karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan, ini menandakan bahwa ada tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) ada sejumlah faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yang mencakup pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin, terdapat aturan pasti untuk dijadikan sebagai acuan, keberanian seorang pemimpin saat mengambil keputusan, adanya pengawasan, adanya perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan kebiasaan disiplin yang kuat.

Disiplin kerja penting dilakukan karena dapat berfungsi sebagai pengendalian terhadap perilaku yang tidak menyenangkan dalam perusahaan. Hal ini adalah salah dari banyaknya bentuk pelatihan yang berguna untuk meningkatkan, membentuk sikap serta perilaku karyawan agar dengan sukarela berusaha bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

Tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan mencakup kemampuan menyelesaikan tugas dalam satu hari kerja, kualitas pekerjaan yang mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, keandalan dalam menjalankan tugas yang diberikan, ketaatan terhadap jam kerja, kemampuan *teamwork*, dan kehadiran sesuai jadwal. Ketidakhadiran karyawan seringkali menjadi indikator rendahnya tingkat disiplin yang dapat mengurangi kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini pada akhirnya dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Bejo Siswasto dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator:

1. Kehadiran, mengacu pada seberapa sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas.
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja, menunjukkan seberapa patuh pegawai dalam menjalankan prosedur kerja perusahaan.
3. Ketaatan pada Standar Kerja, menunjukkan besaran tanggung jawab karyawan dalam memenuhi standar dalam bekerja.
4. Bekerja Etis, sikap, perilaku, dan etika karyawan kepada atasan maupun sesama rekan kerja selama berada di jam kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah istilah yang mengacu pada hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan selama bekerja selaras dengan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hal ini menjadi indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

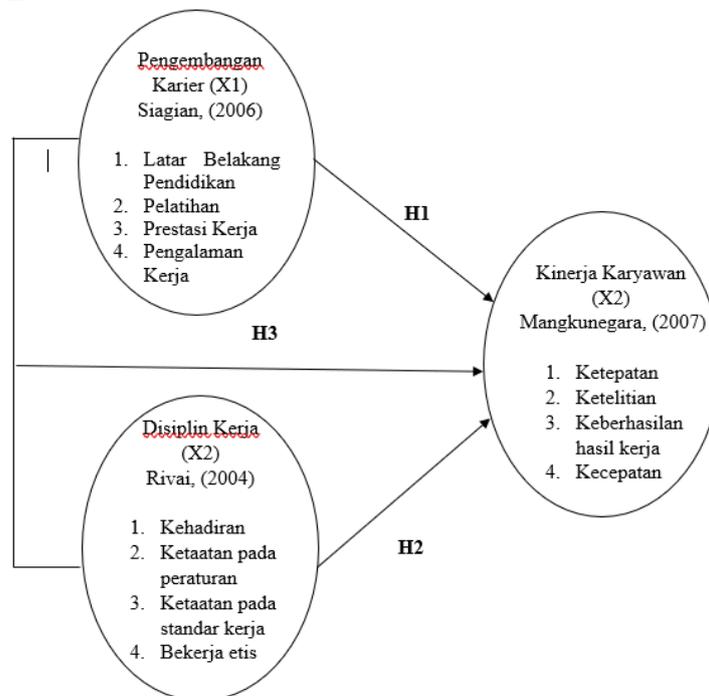
Menurut Afandi (2018) kinerja mampu diraih siapapun dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya yang dimiliki masing-masing individu untuk sampai pada tujuan perusahaan secara legal tidak dengan menentang hukum atau melanggar moralitas dan etika.

Secara umum kinerja merujuk pada tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan. Kinerja mencerminkan kualitas bekerja karyawan saat memenuhi persyaratan suatu pekerjaan, maka dari itu ini hal penting dan bersifat individu, karena tidak ada satupun orang yang mempunyai kemampuan yang sama.

Menurut Suprihati (2014) terdapat 4 hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain; pendidikan pelatihan, motivasi, insentif dan lingkungan tempat bekerja. Menurut Mangkunegara (2007) terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu, karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tenggat yang sudah ditetapkan.
2. Ketelitian, mengukur tingkat kecermatan dan kefokusannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat ketelitian ini memperlihatkan seberapa teliti, selektif dan akurat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Keberhasilan Hasil Kerja, mengacu pada seberapa bagus karyawan dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik dari yang capai sebelumnya, ini memperlihatkan perkembangan atau peningkatan kinerja dalam pekerjaannya.
4. Kecepatan, mengukur kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mencakup efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa mengorbankan kualitas kerja.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

### Hipotesis

Dilihat dari kerangka berfikir diatas, didapatkan 3 hipotesis pada penelitian ini diantaranya:

- H<sub>1</sub>** : Diduga pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.
- H<sub>2</sub>** : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.
- H<sub>3</sub>** : Diduga pengembangan karier dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

**Metode**

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Sugiyono (2020) menyatakan penelitian dengan jenis kuantitatif adalah proses pengolahan data berupa angka, yang mana dilakukan dengan metode perhitungan statistik. Sedangkan untuk menganalisis data penelitian ini menerapkan regresi linear berganda.

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan televisi swasta PT. Riau Media Televisi (RTV) yang beralamat di JL. HR. Soebrantas KM 10, 5, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau. Penentuan lokasi ini didasarkan pada pra survei yang dilakukan peneliti bahwa adanya masalah penurunan kinerja para perusahaan tersebut.

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi merujuk pada subjek atau objek dalam suatu wilayah dengan kualitas dan elemen yang ditentukan oleh seorang peneliti. Populasi penelitian ini sebanyak 64 orang diambil dari semua karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Pengertian sampel yaitu bagian dari seluruh populasi yang memiliki ciri khusus tertentu. Penelitian menggunakan teknik sensus/*sampling total* yang mana total populasi dijadikan sebagai sample.

Penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner atau angket. Sugiyono (2019) menerangkan definisi kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk ditanggapi. Cara ini efektif ketika peneliti mengetahui variabel pengukuran apa yang diharapkan responden. Kemudian variabel penelitian diukur dengan Skala *Likert*. Skala *likert* berkaitan akan pernyataan mengenai pendapat atau sikap seseorang terhadap suatu hal.

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa operasional variabel adalah seperangkat perunjuk tentang sesuatu yang akan diamati dan mengukur suatu konsep variabel untuk diuji kesempurnaannya. Konsep operasional variabel penelitian ini dibuat oleh penulis, yang mencakup penjelasan variabel penelitian dan pernyataan yang digunakan sebagai pertanyaan kuesioner. Tabel berikut menunjukkan perumusan operasional variabel:

**Tabel 3. Konsep Operasional Variabel**

No (1)	Variabel (2)	Indikator (3)	Pernyataan (4)
1	Pengembangan Karier (X <sub>1</sub> )	Latar Belakang Pendidikan	Lama menyelesaikan pendidikan formal.
			Pendidikan formal menjadi pertimbangan dalam peningkatan karier.
		Pelatihan	Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
			Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan.
		Prestasi kerja	Kemampuan mencapai hasil kerja yang optimal.
			Prestasi kerja selama bekerja
Pengalaman kerja	Pengalaman kerja yang berkaitan dengan posisi		
	Pengalaman kerja hal penting dalam menghadapi situasi pekerjaan.		
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kehadiran	Ketepatan waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal.
			Tingkat absen atau terlambat tanpa alasan yang jelas.
		Ketaatan pada peraturan	Kepatuhan ada peraturan dan kebijakan yang berlaku selama bekerja.
			Ketaatan pada SOP yang sudah ditetapkan.
		Ketaatan pada standar kerja	Kemampuan mencapai standar kualitas hasil kerja.
			Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan standar kerja.
Bekerja Etis	Cara bersikap selama melaksanakan pekerjaan.		
	Tingkat memprioritaskan pekerjaan.		
3	Kinerja Karyawan (X <sub>3</sub> )	Ketepatan	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat yang ditetapkan.
			Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dan meminimalisir kesalahan.
			Penyelesaian pekerjaan mengikuti SOP dan standar

**eCo-Buss**

No (1)	Variabel (2)	Indikator (3)	Pernyataan (4)
			Perusahaan.
	Keberhasilan Hasil Kerja		Hasil kerja sesuai dengan target perusahaan.
			Hasil kerja memberikan kontribusi bagi perusahaan.
	Kecepatan		Penyelesaian pekerjaan dengan cepat.
			Kecepatan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Analisis data adalah cara untuk mengukur kekuatan efek atau pengaruh. Data yang dikumpulkan tidak dapat digunakan tanpa melakukan analisis, yang terdiri dari langkah-langkah seperti menguji instrumen penelitian yaitu validitas dan reliabilitas; pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial dan simultan, analisis regresi linear berganda; dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 4. Uji Validitas**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pengembangan Karier (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,730	0,2461	Valid
	X1.2	0,810	0,2461	Valid
	X1.3	0,850	0,2461	Valid
	X1.4	0,897	0,2461	Valid
	X1.5	0,792	0,2461	Valid
	X1.6	0,821	0,2461	Valid
	X1.7	0,861	0,2461	Valid
	X1.8	0,741	0,2461	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,817	0,2461	Valid
	X2.2	0,853	0,2461	Valid
	X2.3	0,834	0,2461	Valid
	X2.4	0,861	0,2461	Valid
	X2.5	0,834	0,2461	Valid
	X2.6	0,855	0,2461	Valid
	X2.7	0,872	0,2461	Valid
	X2.8	0,858	0,2461	Valid
Kinerja Karyawan (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,579	0,2461	Valid
	X3.2	0,479	0,2461	Valid
	X3.3	0,673	0,2461	Valid
	X3.4	0,588	0,2461	Valid
	X3.5	0,698	0,2461	Valid
	X3.6	0,501	0,2461	Valid
	X2.7	0,521	0,2461	Valid
	X2.8	0,590	0,2461	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

Menurut hasil uji validitas yang mengevaluasi variabel pengembangan karier, disiplin kerja dan kinerja karyawan, nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> sehingga pada setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner dianggap valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Pengembangan Karier (X <sub>1</sub> )	0,927	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,944	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (X <sub>3</sub> )	0,717	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Menurut tabel diatas variabel pengembangan karier, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian sudah memenuhi kriteria batas nilai yang telah ditetapkan sehingga dianggap reliabel dan menandakan keandalannya serta kecocokannya untuk digunakan.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda Pengembangan Karier, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>
Constant	8,225
Pengembangan Karier	0,210
Disiplin Kerja	0,307

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Uji regresi penelitian ini menghasilkan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 8,225 + 0,210X_1 + 0,307X_2$$

Sesuai persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa jika variabel pengembangan karier dan disiplin kerja diasumsikan sebagai (0) nol, maka nilai konstanta sebesar 8,225 menunjukkan peningkatan kinerja sebanyak 8,225.
2. Hasil uji menemukan bahwa koefisien regresi pengembangan karier ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,210, memperlihatkan jika variabel pengembangan karier meningkat satu satuan, maka dipastikan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,210.
3. Hasil uji menemukan bahwa koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) yang positif sebesar 0,307, memperlihatkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,307.

### Hasil Uji t ( Parsial)

Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  digunakanlah rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 64 - 2$$

$$df = 62$$

Keterangan:

$df = degree\ of\ freedom$

$n =$  jumlah responden

Dengan nilai koefisien ( $\alpha$ ) senilai 5% atau 0,05, didapatkan nilai  $t_{tabel}$  1,998. Berikut hasil uji hipotesis uji t atau secara parsial:

**Tabel 7. Uji t (Parsial) Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	t	Sig.
Pengembangan Karier	2,468	0,016
Disiplin Kerja	4,105	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

1. *Output* uji t untuk variabel pengembangan karier dan kinerja karyawan adalah 2,468, melebihi nilai kritis 1998, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa pengembangan karier ( $X_1$ ) memiliki pengaruh dan signifikan kepada kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat dapat diterima.
2. *Output* uji t untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah 4,105, melebihi nilai kritis 1,998, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat diterima.

### Hasil Uji F (Simultan)

. Untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  digunakanlah rumus sebagai berikut:

$$df_1 = k$$

$$df_1 = 3$$

$$df_2 = n - k - 1$$

$$df_2 = 64 - 3 - 1$$

$$df_2 = 61$$

Keterangan:

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = total responden

Digunakan nilai koefisien ( $\alpha$ ) senilai 5% atau 0,05, sehingga nilai  $F_{tabel}$  yang didapat adalah 3,15. Berikut hasil uji hipotesis uji F atau secara simultan.

**Tabel 8. Uji F Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	45,370	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) memperlihatkan hasil pengujian hipotesis, nilai  $f_{hitung} = 45.370 > f_{tabel} = 3,15$  dengan sig  $0.000 < 0.05$ , dapat ditafsirkan secara simultan pengembangan karier (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan demikian disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

**Tabel 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,773	<b>0,598</b>	0,585

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Variabel independen dalam penelitian ini melebihi dua, sehingga hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditemukan dalam kolom *R Square*. Tabel 9 menampilkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,598 atau setara dengan 59,8%. pengembangan karier dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan. Sementara 41,2% lainnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel pengembangan karier (X1) dan kinerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  senilai 2.468, lebih tinggi dari 1,998 dan dengan tingkat sig 0,016, kurang dari 0,05. Ini menunjukkan, yang melebihi nilai 1,998 dan memiliki tingkat signifikansi 0,016 lebih rendah dari 0,05. Pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) studi ini yang menunjukkan bahwa pengembangan karier (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat diterima.

Hasil uji analisis data yang dilakukan pada variabel pengembangan karier (X1) terhadap kinerja karyawan memperlihatkan nilai koefisien bernilai positif senilai 0,210 yang bisa

ditafsirkan jika variabel pengembangan karier terjadi kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,210. Hal ini memperlihatkan besaran pengaruh yang dimiliki variabel pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  senilai 4.105, yang melebihi nilai 1,998 dan memiliki tingkat signifikansi 0,00 yang lebih rendah dari 0,05. Sehingga memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua ( $H_2$ ) dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat diterima.

Hasil uji analisis data yang dilakukan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien positif senilai 0,307 yang dapat ditafsirkan jika variabel disiplin kerja terjadi kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,307. Hal ini memperlihatkan besaran pengaruh yang dimiliki variabel disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) pada pengembangan karier ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan terhadap kinerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai  $F_{hitung}$  senilai 45,370, yang melebihi nilai 3,15 dengan signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa pengembangan karier dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan kepada kinerja karyawan di PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat diterima.

Hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan pada variabel pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan nilai  $Rsquare$  yang bernilai positif senilai 0,598 yang dapat didefinisikan sebagai presentase pengaruh variabel pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,8%. Hal ini memperlihatkan besaran pengaruh yang dimiliki variabel pengembangan karier dan disiplin kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini yaitu guna mengetahui pengaruh antara variabel pengembangan karier dan disiplin kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen di PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karier dan disiplin kerja, mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Berdasarkan hal itu, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang ada dalam penelitian ini didukung dan diterima. Ini menandakan bahwa peningkatan pengembangan karier dan disiplin kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Zanafa Pub). Pekanbaru.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4, 15–33.
- Handoko, H. . (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, P. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung.
- Napitupul, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Traktor Nusantara Medan. *JUMANSI STINDO (Jurnal Ilmiah)*, 1(2).
- Sinambela, L. P. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (1st ed.; Sutopo, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Paradigma*, 12(01), 93–112.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. . (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.