

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

Lamita Asry Silaban<sup>1</sup>; Raden Lestari Garnasih<sup>2</sup>; Mida Aprilina Tarigan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

<sup>2,3</sup>Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

E-mail : [lamita.asry4954@student.unri.ac.id](mailto:lamita.asry4954@student.unri.ac.id) (Korespondensi)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of career development, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, as many as 218 people. The sampling technique in this study used proportionate stratified random sampling namely 141 head office employees. Sources of data used are primary data collected by distributing questionnaires as research instruments, and the analysis tool is multiple linear regression analysis through the SPSS For Windows 26 program. With employee performance as the dependent variable and three independent variables, namely career development, work motivation, and work discipline. The results of this study indicate that: 1) Career development has a significant effect on employee performance, 2) Work motivation has a significant effect on employee performance, and 3) Work discipline has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Career Development, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dimaksimalkan melalui peluang pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir bukan hanya cara bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengejar jalur karir tertentu yang secara positif akan mengubah karir mereka.

PT Perkebunan Nusantara V merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit dan karet yang pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan. Pada awalnya merupakan

konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. PT Perkebunan Nusantara V berlokasi di Provinsi Riau tepatnya terletak di Jalan Rambutan no 43 Pekanbaru. Perusahaan per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 Ha. PT. Perkebunan Nusantara V adalah salah satu perusahaan yang memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak dan berkualitas. Berdasarkan data yang penulis kumpulkan, belum ada penelitian terdahulu yang mengkaji variabel ini secara bersama-sama di PT Perkebunan Nusantara V. Jumlah karyawan pelaksana tahun 2018-2020 yaitu 218 karyawan pada kantor pusat PT Perkebunan Nusantara V. Penggolongan karyawan dibagi menjadi dua yaitu: karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Karyawan pimpinan yaitu karyawan yang berada pada golongan

strata IV sampai dengan strata VI, sedangkan karyawan pelaksana yaitu karyawan yang berada pada golongan strata I sampai dengan III yang bekerja di kantor dan lapangan.

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki, sehingga karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Tuntutan kinerja karyawan yang meningkat menjadikan perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang dimana penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Penilaian kinerja dilakukan perusahaan untuk melihat kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut memuaskan atau kurang memuaskan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2017).

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian bagi PT Perkebunan Nusantara V adalah pengembangan karir karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014).

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan melalui pembinaan karir, dan penilaian sistem

prestasi kerja melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan, serta pengangkatan dalam jabatan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin karyawan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Selain pengembangan karir, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi kerja. Motivasi kerja juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja para karyawan merupakan hal yang penting untuk senantiasa diperhatikan dalam setiap melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, tanpa adanya motivasi kerja para karyawan tentunya segala visi dan misi pada suatu organisasi tentunya akan tidak dapat terlaksanakan secara maksimal dalam pencapaiannya. Peneliti mendapatkan informasi dari salah satu staff bag SDM yaitu pak irwan bahwa motivasi kerja masih rendah dimana beberapa karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, yang antara lain dilihat dari adanya penumpukan pekerjaan yang disebabkan sering mengulur waktu dan tidak semangat dalam bekerja, masih ada terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditentukan, masih terdapat karyawan yang belum sesuai target dari hasil

pekerjaannya dikarenakan kerjaan yang ditunda-tunda.

Disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Dari hasil wawancara dengan salah satu staff bagian SDM yaitu pak irwan, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat fenomena disiplin kerja yang disebabkan karena ada beberapa hal yaitu: masih ada terdapat karyawan yang sering terlambat datang bekerja, ada karyawan yang setelah absen lalu meninggalkan ruangan, pulang lebih cepat dari jam kerja tanpa izin karena karyawan yang sakit, ada keperluan keluarga, karyawan belum menyelesaikan pekerjaan yang diberi oleh atasannya yang mengakibatkan karyawan cepat pulang dari jam kerja, adanya kecenderungan rasa malas saat bekerja setelah jam istirahat, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, serta sering karyawan meminta perpanjangan cuti saat musim liburan panjang berakhir.

## II. KERANGKA TEORI

### Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suntoro (2014) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai

tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Adapun indikator kinerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Nusantara V yaitu sebagai berikut : Kecepatan Kerja, Kerajinan, Kelakuan, Mutu Pekerjaan dan Kejujuran.

### Pengembangan Karir

Menurut Widodo (2015) pengembangan karir adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan, dan didukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan. Menurut Dubrin (2013) pengembangan karir adalah aktivitas kekarawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Hasibuan (2017) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk pengembangan karir, sebagai berikut : Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Masa kerja dan Promosi jabatan

### Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarah, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali

diartikan pada sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu, adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Wibowo (2017) meliputi : (1) Kebutuhan untuk berprestasi : (a) Target kerja (b) Kualitas kerja, (c) Tanggung jawab (d) Resiko. (2) Kebutuhan memperluas pergaulan; (a) Komunikasi, (b) Persahabatan. (3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan; (a) Pemimpin, (b) Duta perusahaan (c) Keteladanan.

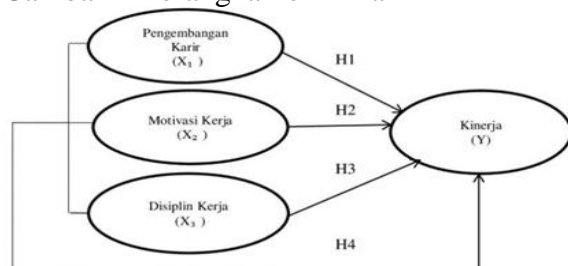
### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perlu kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil.

Menurut Sutrisno (2016) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut: (1) Taat terhadap aturan waktu (2) Taat terhadap peraturan dalam perusahaan (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, (4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

### III. METODOLOGI

Teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel dan teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil, menggunakan rumus slovin Berdasarkan perhitungan rumus slovin didapat dari jumlah karyawan pelaksana PT Perkebunan Nusantara V dan dapat diperoleh ukuran sampelnya adalah sebesar 141 responden. Peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*

Analisis data perlu dilakukan setelah mengumpulkan data kuantitatif dari seluruh jawaban responden. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis. Penulis menggunakan program SPSS sebagai alat pengolahan dan analisis data untuk keabsahan data dan menghitung nilai statistik.

### IV. ANALISA DATA

Berdasarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang merupakan terdapat mayoritas responden adalah karyawan laki-laki sebanyak 96 karyawan dengan persentase 68,1% sedangkan karyawan perempuan hanya 45 karyawan dengan persentase 31,9%.

Berdasarkan identitas responden berdasarkan usia yang merupakan karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V. diketahui bahwa jumlah responden paling banyak adalah berusia antara 41-50 tahun sebanyak 74 karyawan (52,5%), diikuti responden dengan usia antara 31-40 tahun sebanyak 34 karyawan (24,1%), lalu responden dengan usia antara >51 tahun sebanyak 23 karyawan (16,3%), dan responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 10 karyawan (7,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden

didominasi pada kelompok dengan rentang usia 41-50 tahun. Sebab ada usia 41-50 tahun lebih memaksimalkan kinerjanya dan untuk mendapatkan kedudukan jabatan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih bagus sehingga mampu membawa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V ke arah yang lebih baik lagi.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V diketahui bahwa karyawan mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 67 karyawan (47,5%), responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 59 karyawan (41,8%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma III yaitu sebanyak 8 karyawan (5,6%), lalu responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 karyawan (2,8%), dan yang terakhir responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 3 karyawan (2,1%).

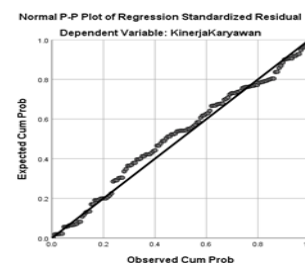
Berdasarkan masa kerja karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V terlihat bahwa hasil responden dengan masa kerja yang paling banyak di masa kerja 21-25 tahun yang berjumlah 43 responden (30,5%), diikuti masa kerja 16-20 tahun yang berjumlah 31 responden (22,0%), lalu masa kerja 11-15 tahun berjumlah 24 responden (17,0%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 17 responden (12,1%), responden dengan masa kerja 26-30 tahun berjumlah 13 responden (9,2%), diikuti responden masa kerja 31-35 tahun dengan jumlah 7 responden (5,0%), dan yang terakhir responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 6 responden (4,3%).

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 141 sampel, maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka semua pernyataan variabel sudah reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu 0,066 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

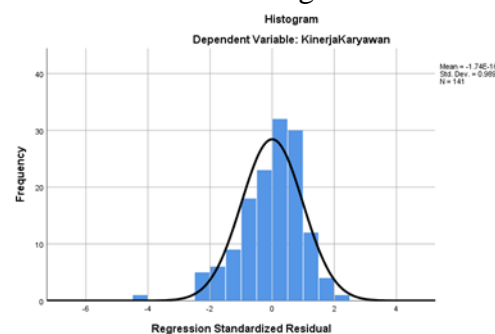
Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data Olahan SPSS 26.0 2023

Dari gambar *Normal P-P Plot of Regression* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2 Kurva Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS 26.0,2023

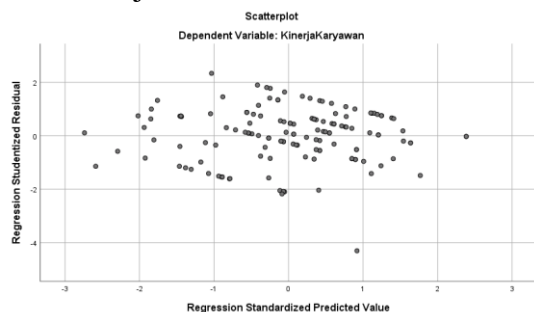
Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui nilai (*Variance Inflation Factor*).

- (VIF) Pengembangan Karir sebesar  $1.211 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0.825 > 0,10$ .
- (VIF) Motivasi Kerja sebesar  $1.040 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0.961 > 0,10$ .
- (VIF) Disiplin Kerja sebesar  $1.184 < 10$  dan *tolerance* sebesar  $0.844 > 0,10$ .

Dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen di dalam penelitian ini.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26.0,2023

Dari gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 1 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 <sup>a</sup>	.320	.305	269.354	2.068

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 26.0,2023

Dari tabel 1 diatas menjelaskan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,305 menjelaskan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V sebesar 30,5% sementara 69,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap variabel pengembangan karir berada dalam kategori baik. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu “Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan”. Hal ini

menunjukkan bahwasanya semua karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan yaitu “Pendidikan yang saya miliki mampu mengembangkan karir saya”. Hal ini bahwa pengembangan karir yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara V mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, artinya semakin baik pengembangan karir maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Putri (2019) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Sari (2016) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sudah berada dalam kategori baik. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu “Saya harus memiliki kualitas kerja yang maksimal terhadap pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan merasa sudah memiliki kualitas kerja yang maksimal. Sedangkan penilaian terendah pada pernyataan yaitu “saya berusaha untuk mencapai target kerja”. Hal ini menjelaskan bahwa secara motivasi karyawan PT Perkebunan Nusantara V kurang memiliki motivasi yang besar yaitu dalam karyawan yang berusaha untuk mencapai target kerja karena pemimpin kurang memberikan perhatian atau pujian terhadap karyawan disetiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Rendahnya motivasi kerja dari karyawan akan bersampak terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Siregar (2021) yang menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian

Farisi (2020) yang menjelaskan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja berada dalam kategori baik. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu "Saya selalu mengikuti prosedur dalam bekerja". Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan merasa sudah mengikuti prosedur dalam bekerja. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan yaitu "Saya selalu menaati jam kerja perusahaan". Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara V menunjukkan masih ada karyawan yang sering datang terlambat pada saat kerja. Dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik maka harus diusahakan menaati peraturan yang berlaku sehingga terbentuk disiplin kerja yang baik.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Akbar (2018) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Tanjung Morawa. Hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata 4,13. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan "Karyawan selalu jujur dalam bekerja". Hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan dalam melakukan segala pekerjaannya selalu jujur. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada pernyataan "Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan". Hasil ini menjelaskan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja karyawan

yang didukung oleh pengembangan karir karyawan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja karyawan yang tinggi menciptakan kinerja karyawan yang tinggi juga. Kinerja karyawan yang baik ini akan memberikan dampak yang baik juga bagi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Jika kinerja karyawan sudah dalam pencapaian yang baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sehingga pekerjaan terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dengan waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Artinya semakin baik pengembangan karir karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan,

maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Artinya semakin baik Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, disimpulkan ada pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Maka dalam hal ini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan pengembangan karir yang telah dilaksanakan oleh manajemen PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru belum tepat sasaran. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru harus lebih memperhatikan pengembangan karir dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan yang diperoleh dan kemampuan karyawan, pada saat karyawan dimutasi ke unit kerja yang lain diharapkan tidak mengalami kesulitan ditempat yang baru, promosi yang dilakukan perusahaan tidak dilihat dari lamanya karyawan bekerja tetapi dilihat dari kinerja karyawan tersebut, serta memberikan pelatihan dan program pendidikan sehingga meningkatnya jenjang karir karyawan.
- 2) Motivasi pada perusahaan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan balas jasa yang sesuai, memberikan apresiasi berupa pujian bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik kepada karyawan yang telah mencapai target kinerjanya, serta memberikan suasana kerja yang harmonis dan nyaman demi tercapainya kenyamanan bekerja untuk memberikan hasil kerja yang optimal.
- 3) Untuk meningkatkan disiplin kerja pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

lebih memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan-aturan yang tidak sesuai standar operasional procedural (SOP) sebagai efek jera kepada karyawan yang melanggar agar tidak melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang yang berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru memperketat aturan-aturan mengenai manajemen demi kelancaran perusahaan.

- 4) Agar kinerja karyawan meningkat perlu adanya evaluasi terkait kinerja karyawan dan pihak PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diharapkan dapat lebih memperhatikan terkait pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat dan lebih baik kedepannya.

#### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa (Doctoral dissertation).
- Dubrin. (2013) *The Complete Ideal's Guides Leadership*, trj: Tri Wibowo Budi Santoso. Jakarta: prenada.
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Farisi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4 No. 1, hal 15-33.
- Fauzi dan Wakhidah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, Vol. 7 No. 1, hal 72 - 86.



- Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Jurnal Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 6 No. 1, hal 1-14.
- Rivai dan Basri. (2017). Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Gaya Media.
- Sari. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4 No .2, hal 620 – 630.
- Siregar. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pengolahan PTPN III Rantauprapat. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol. 4 No. 3, hal. 1791-1802.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Suntoro (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.