

**EMPLOYEE PERFORMANCE OPTIMIZATION THROUGH WORK PLACEMENT
AND CAREER DEVELOPMENT**

**OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR**

Ervina Widiastuti¹, Faizal Mulia Z², Nor Norisanti³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

ervina.widiastuti03@gmail.com¹, faizal_88@ummi.ac.id², norisanti.ok@gmail.com³

ABSTRACT

PT Pratama Abadi Industri is a company that absorbs enough manpower, this company considers the placement of employees to be an important issue to pay attention to, among others, in the context of optimizing existing human capabilities in order to produce employees who excel according to the abilities and knowledge needed. The purpose of this study was to measure the effect of job placement and development on employee performance. The method used in this research is descriptive method and associative method with a quantitative approach. The sampling technique in this study used probability sampling using simple random sampling, which involved 100 employees at PT Pratama Abadi Industri. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, including the coefficient of determination test, multiple correlation coefficient, simultaneous test (F test) and partial test (T test). The results of the study, using the F test the probability value of sig. $0.00 < 0.05$ which means that joint work placement (X1) and career development (X2) have a significant effect on employee performance (Y). While the t test shows that work placement (X1) hasn't a significant effect on employee performance (Y) and career development (X2) has a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Work Placement; Career development; Employee performance.*

ABSTRAK

PT Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan yang menyerap tenaga kerja yang cukup banyak, perusahaan ini memandang penempatan karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan manusia yang ada agar dapat menghasilkan karyawan yang unggul sesuai dengan kompetensinya. kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh penempatan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan menggunakan simple random sampling yang melibatkan 100 karyawan di PT Pratama Abadi Industri. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang meliputi uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi berganda, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji T). Hasil penelitian, dengan menggunakan uji F diperoleh nilai probabilitas sig. $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa penempatan kerja bersama (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan uji t menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Penempatan Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri manufaktur saat ini terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini menyebabkan persaingan dunia usaha semakin meningkat. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya dengan perusahaan lain, perusahaan harus dapat mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan awal perusahaan itu didirikan. Kompetisi global yang semakin ketat dalam bersaing dan kemajuan teknologi yang semakin meningkat, mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak perusahaan tidak dapat bertahan lama dalam mempertahankan perusahaannya.

Fenomena tersebut menjelaskan bahwa praktek dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat memainkan peranan penting dalam mendorong perkembangan karyawan tersebut. Sumber daya manusia yang terpenting dalam suatu organisasi di kembangkan secara *continue* agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Dalam suatu lembaga atau perusahaan, dituntut untuk memperhatikan kinerja dari setiap pegawainya. Optimalisasi kinerja karyawan akan tercapai apabila para pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang di berikan. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Salah satu hal yang menjadi kepuasan para pegawai dalam

menjanlankan pekerjaan-nya yaitu apabila mereka mendapatkan posisi pekerjaan yang sesuai dengan skill yang dimiliki dirinya (Selvi Ayuseva Anggraeni, 2017).

Penempatan posisi pegawai merupakan hal yang utama di lakukan perusahaan, karena tahap awal ini menjadi salah satu upaya untuk mengoptimalkan dan mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja pegawai akan kurang optimal apabila pada saat proses penempatannya tidak tepat dan tidak sesuai dengan skill yang di milikinya. Individu dengan pencapaian target pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Penempatan pegawai merupakan pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk melaksanakan pekerjaan secara *continue* dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan penempatan pegawai juga memperhatikan prinsip efisien, yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan pegawai seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan fisik dan mental, sikap, situasional, motivasi dan kesempatan. Penempatan pegawai merupakan hal yang harus dilakukan, karena tahap ini menjadi salah satu upaya untuk mengoptimalkan dan mencapai keberhasilan kinerja suatu lembaga, sehingga kinerja pegawai akan kurang optimal apabila pada saat proses penempatannya tidak tepat.

Optimalisasi peningkatan kinerja dapat pula terwujud apabila perusahaan tersebut melaksanakan program

pengembangan karir bagi para pegawainya. Pengembangan karir merupakan gabungan dari sebuah perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan. Pengembangan karier adalah proses peningkatan status dan kemampuan kerja individu pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. (Saehu, 2018).

Pengembangan karir berupa faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Karyawan yang memiliki pendapat bahwa karir merupakan tujuan hidup, maka karyawan tersebut akan termotivasi dan lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan. Suatu organisasi atau perusahaan perlu mengelola karir karyawan dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan terjaga dengan baik dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik guna menjaga agar kinerja karyawan tidak menurun.

PT. Pratama Abadi Industri merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang mendapat fasilitas kawasan berikat dengan ijin dari menteri keuangan, yang tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor: 335/KMK.05/1994 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 13 Juli 1994. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Juni 1989 di Jalan Raya Serpong Km 7 Pakualan Tanggerang Banten dan pada bulan Februari 2011 perusahaan ini mengembangkan produksinya di Jalan Raya Sukabumi Cianjur, Blok Satong Pagiri, Desa Titisan Kecamatan Sukalarang Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Bentuk dari perusahaan ini adalah PMA (Penanam Modal Asing) yang berasal dari Korea. Berbagai upaya di

lakukan untuk memelihara dan meningkatkan kualitas SDM yang ada pada perusahaan.

PT Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan yang cukup banyak menyerap tenaga kerja, perusahaan ini menganggap perekrutan dan penempatan karyawan merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan, antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang ada demi menghasilkan karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

PT Pratama Abadi Industri berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas, sehingga dengan pencapaian sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan secara optimal. Selain itu, pengembangan karir sangat di perhatikan perusahaan dalam mencapai kesuksesan setiap karyawan. Di harapkan dengan adanya pengembangan karir di perusahaan, karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan HRD permasalahan yang muncul pada kinerja karyawan yaitu terdapat penurunan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari pencapaian target produksi yang tidak maksimal.

Hal ini menyebabkan ketercapaian dalam menyelesaikan target mengalami penurunan pada perusahaan PT. Pratama Abadi Industri dan menyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan. Terdapat tabel penurunan produksi pada PT. Pratama Abadi Industri sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Produksi pada PT. Pratama Abadi Industri Tahun 2020

NO	BULAN	TARGET PRODUKSI	REALISASI	SELISIH	PERSENTASE
1	JANUARI	15,000	15,000	-	100%
2	FEBRUARI	20,000	19,500	500	98%
3	MARET	18,000	17,200	800	96%
4	APRIL	16,000	14,775	1,225	92%
5	MEI	16,000	12,462	3,538	78%
6	JUNI	15,000	11,450	3,550	76%
7	JULI	15,000	11,885	3,115	79%
8	AGUSTUS	12,500	8,000	4,500	64%
9	SEPTEMBER	13,000	8,250	4,750	63%
10	OKTOBER	15,000	9,865	5,135	66%
11	NOVEMBER	12,000	8,000	4,000	67%
12	DESEMBER	12,000	7,500	4,500	63%

Dilihat dari tabel hasil produksi pada PT. Pratama Abadi Industri, terlihat munculnya masalah pada kinerja karyawan yakni kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bagian produksi mengalami penurunan, sehingga karyawan tidak cukup puas dengan pencapaian tersebut. Selisih yang paling besar terjadi pada Bulan November 2019. Hal itu sejalan dengan hasil wawancara dengan pimpinan HRD yang menyatakan bahwa kuantitas produksi karyawan yang sering kali tidak stabil (naik turun), yakni kesulitan untuk mencapai target perusahaan.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh penempatan kerja. Dalam hal ini pendidikan karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT. Pratama Abadi Industri tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Penyebab lainnya di sebabkan oleh pengembangan karir. Yakni perusahaan belum menempatkan posisi jabatan sesuai pendidikan. Karyawan yang dekat dengan pemimpin lebih cepat untuk naik jabatan.

Dari beberapa uraian yang sudah di bahas, peneliti telah melakukan

penelitian lebih jauh di perusahaan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi dengan judul “Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Pratama Abadi Industri”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja. Dalam penelitian ini terdapat 3 variable yang akan diteliti yakni penempatan kerja dan pengembangan karir sebagai (*Independen variabel*) dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependen variabel*). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Pratama Abadi Industri. Penulis menggunakan metode pendekatan deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif sebagai dasar bentuk penulisan, karena terdapat variabel-variabel yang akan diteliti pengaruh ataupun hubungannya antara satu dengan variabel lainya dalam penelitian ini. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *nonprobability sampling*. Yakni pada 100 karyawan PT. Pratama Abadi Industri. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis meliputi data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear ganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien kolerasi, uji secara parsial (uji T), dan uji secara simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Korelasi Variabel Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan rumus *multiple collate* atau korelasi ganda dengan SPSS 20 sebagai *software* bantuannya. Regresi berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

- R_{y,x_1x_2} = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X1 dengan Y
- r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X2 dengan Y
- $r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X1 dengan X2

Adapun hasil analisis regresi korelasi ganda, sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.450	2.384

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2021

Hasil pada tabel 2 diketahui bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,679 (0,679368233). Setelah melakukan perhitungan tersebut, kemudian mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel melalui pedoman interpretasi *Korelasi Pearson Product Moment* (r) di bawah ini :

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Riduwan 2013

Berdasarkan pada hasil analisis korelasi ganda dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679, maka dapat dinyatakan bahwa nilai yang diperoleh termasuk kriteria yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka *R-Square* dalam model *summary* yang dihasilkan oleh program (Ferdinand, 2014). Koefisien determinasi ini diperoleh dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi

Diketahui :

- r = 0,679368233
- Kd = (0,679368233)² x 100%
- Kd = 46,1541196% = 46,2 %

Kriteria untuk koefisien determinasi :

1. Jika “kd” mendekati 0, maka pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y lemah.
2. Ji ka “kd” mendekati 1, maka pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui nilai Kd = 46,2%, berarti bahwa pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah lemah.

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih, dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2013).

Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah pendekatan *additive response model*, model ini merupakan model penjumlahan, dimana secara matematis, spesifikasi modelnya dapat disajikan sebagai sebuah fungsi tambah atau fungsi additif (Ferdinand, 2014). Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- β_1 dan β_2 = Koefisien regresi
- X = Independent variable
- e = Error atau faktor gangguan lain

Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,239	2,204		6,459	,000
	Penempatan Kerja (X1)	,103	,078	,111	1,332	,186
	Pengembangan Karir (X2)	,694	,093	,623	7,499	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda tersebut, di bawah ini :

- a = 14,239
- b1 = 0,103
- b2 = 0,694

Selanjutnya, didapat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor yaitu Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir, sebagai berikut :

$$Y = 14,239 + 0,103 X_1 + 0,694 X_2 + e$$

Diketahui dari perumpamaan di atas, ketika nilai koefisien pada penempatan kerja (X1) atau Pengembangan karir (X2), maka nilainya naik 1, maka nilai konstanta Y akan naik juga senilai dengan nilai koefisiennya. Seperti nilai penempatan kerja (X1) naik 1 menjadi 1,103 maka nilai konstanta atau Y akan naik menjadi 14,239+0,103 dan ketika nilai pengembangan karir (X2) naik 1 menjadi 1,649 maka nilai konstanta atau Y akan naik menjadi 14,239+0,649.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ferdinand, 2014). Menurut (Riduwan, 2013), uji ini dilakukan dengan uji-t dimana akan menghasilkan t-hitung yang diperoleh dari rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- r = nilai koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- t = t-hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan t-tabel

Harga t-hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t-tabel dengan dk = n-2-1 dan taraf kesalahan 5%, maka ketentuannya :

1. Jika t hitung $\geq t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil uji secara parsial (Uji T), sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.239	2.204		6.459	.000
	Penempatan Kerja (X1)	.103	.078	.111	1.332	.186
	Pengembangan Karir (X2)	.694	.093	.623	7.499	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2021

Berdasarkan pada tabel hasil uji parsial, nilai Signifikansi (Sig.) variabel Penempatan Kerja (X1) adalah sebesar $0,186 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahawa H_1 ditolak. Nilai t hitung variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar $1,332 < t$ tabel $1,988$ dan dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai Signifikansi (Sig.) variabel Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahawa H_2 diterima. Nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar $7,449 > t$ tabel $1,988$ dan dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya ada pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji Anova bertujuan untuk melihat sebaran varian yang disebabkan oleh regresi dan varians yang disebabkan oleh residual. Serta untuk mengetahui kekuatan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Ferdinand, 2014). Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan

kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda digunakan rumus uji F menurut (Riduwan, 2013) sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

Dimana F hitung dibandingkan dengan F-tabel adalah sebagai berikut :

1. Jika hasil nilai F hitung $> F$ tabel maka hipotesis anova diterima bahwa semua variabel independen layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis.
2. Jika hasil nilai F hitung $< F$ tabel maka hipotesis anova ditolak bahwa semua variabel independen tidak layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.507	2	236.254	41.572	.000 ^b
	Residual	551.253	97	5.683		
	Total	1023.760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel hasil ANOVA di atas, diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau Penempatan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai F hitung sebesar $41,572 > F$ tabel $3,15$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau Penempatan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan Kerja pada PT. Pratama Abadi Industri berada pada kriteria Tinggi, yang berarti bahwa para karyawan PT. Pratama Abadi Industri menyadari akan pentingnya penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman bekerja. Pengembangan Karir karyawan PT. Pratama Abadi Industri berada pada kriteria Tinggi, hal ini berarti betapa pentingnya pengembangan karir bagi para karyawan dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja. Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri berada pada kriteria sangat Tinggi, menunjukkan bahwa kinerja para karyawan berdampak besar pada perusahaan, dimana efektifitas, efisiensi dan kualitas para karyawan dalam bekerja menjadi faktor penting bagi perusahaan.
2. Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan T_{hitung} lebih kecil daripada T_{tabel} .
3. Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan

dengan T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} .

4. Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} .

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi keilmuan, peneliti berharap penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang konsep Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir, dan diharapkan dapat mengembangkan hal-hal yang relevan dengan Kinerja Karyawan.
2. Bagi akademisi, jika penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain juga data-data lainnya yang berkaitan dengan Penempatan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan supaya menjadi penelitian yang lebih baik kedepannya.
3. Bagi perusahaan, peneliti berharap dalam penerapan Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir para karyawan supaya bisa melaksanakannya dengan lebih baik lagi guna meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan demi perkembangan perusahaan yang lebih maju.
4. Bagi pihak lain, peneliti berharap perusahaan dan para karyawan agar mencari bukti empiris dan informasi-informasi yang bisa dijadikan sebagai pedoman dalam mempertimbangkan pekerjaan, bagaimana dalam mengoptimalkan kinerja para karyawan, yang dapat berdampak

pada kualitas perusahaan juga karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- David Harly Weol. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 598–609.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin barat. *Spread*, 2(2), 139–148.
- Mansur. (2017). *The Effect Of Work Placement And Work Stress On Employees 'Performance In Dinas Division Civil Registry Labor And Transmigration Regency Of Soppeng*. 2(2), 338–360.
- Riduwan. (2013). Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula. In *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*.
- Saeu, A. A. (2018). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*. 2(3).
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Selvi Ayuseva Anggraeni. (2017). Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai, Dan Peningkatan Kualitas Lembaga Perguruan Tinggi *Selvi Ayuseva Anggraeni*. 205–208.