

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI)
DI SAMARINDA**

Irma Damayanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Mulawarman Samarinda

Email : irmabiruu@gmail.com

ABSTRACT

Irma Damayanti, 2017. ***The Influence of Job Placement and Career Development on Employee Performance PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) at Samarinda.*** Under the guidance of Prof. Dr. Sukisno Selamat Riadi, SE., M.M and Dr. Dirga Lestari AS, SE.,M.M.

This study aimed to test whether Job Placement and Career Development on Employee Performance PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) at Samarinda. Independent variabels in this study is the Job Placement and Career Development. Dependent variabels is Employee Performance. This research was conducted on employee PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) at Samarinda consisting of 65 respondents.

This type of research is quantitative research. Method of data collection using the questionnaire. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that Job Placement and Career Development the positive and signifcant effect towards Employee Performance.

Keyword : *Job Placement, Career Development and Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 65 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.(.....)

Kata Kunci : *penempatan kerja, pengembangan karir*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam suatu organisasi menjadikan aktivitas berjalan dengan baik dan efektif. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut.

Penempatan kerja perlu diperhatikan terhadap kinerja karyawan agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Mathis and Jackson (2006:262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Beatty and Schneir (2009:116) memberikan pengertian bahwa "career development refers to a systematic process of guiding the movement of the human resources of an enterprise through different hierarchical positions and layers". (Pengembangan karir merujuk kepada proses sistematis membimbing gerakan sumber daya manusia suatu perusahaan melalui lapisan dan posisi hirarkis yang berbeda).

PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) sebagai salah satu perusahaan yang tugas dan fungsinya yakni melayani segala kebutuhan masyarakat akan kebutuhan dalam industri jasa titipan dan cargo diharapkan untuk memberikan penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap para karyawannya agar mereka bisa meningkatkan kinerja untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Samarinda.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bohlarander dan Snell (2010:4) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Sofyandi (2009:6) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan

pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Penempatan Kerja

Ardana, dkk. (2012, p. 84) mengemukakan bahwa penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan. Widiantera (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang ditugaskan atau ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan minat, terlihat karyawan merasa lebih puas dan lebih senang dalam bekerja.

Pengembangan Karir

Beatty and Schneir (2009:116) memberikan pengertian bahwa “*career development refers to a systematic process of guiding the movement of the human resources of an enterprise through different hierarchical positions and layers*”. (Pengembangan karir merujuk kepada proses sistematis membimbing gerakan sumber daya manusia suatu perusahaan melalui lapisan dan posisi hirarkis yang berbeda). Sedangkan menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Kinerja Karyawan

Mathis and Jackson dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009:548) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu:

Oduma, Caroline, Dr. Were dan Susan (2014) melakukan penelitian mengenai *Influence of Career Development on Employee Performance in The Public University, A Case of Kenyatta University*. Penelitian ini mengambil sampel 487 responden yang terdiri dari staf pengajar dan staf non pengajar di University of Kenyatta, Kenya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,03 < 0,05$.

Md. Zabid Abdul Rashid, Murali Sambasivan dan Juliana Johari (2003) melakukan penelitian mengenai *The Influence of Corporate Culture and Organisational Commitment on Performance*. Penelitian ini mengambil sampel 202 manajer yang bekerja pada perusahaan publik di Malaysia. Hasil penelitian ini menyimpulkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan dengan besar koefisien korelasi -0.399 (korelasi signifikan ketika $p < 0.01$).

Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (2013) melakukan penelitian mengenai *The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 individu yang dipilih secara acak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.84. Muhammad Riaz Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed Jam, dan M.I. Ramay (2010) melakukan penelitiannya mengenai *The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance (Private and Public Sector Employees of Oil and Gas Sector in Pakistan)*.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan total 230 kuesioner yang disebar kepada responden secara personal terhadap karyawan OGDCL, OMV, dan SNGPL di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,374.

Musa Djamaludin (2009) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. Dalam penelitian ini diambil 200 pegawai atau sebesar 31,23 persen dari populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja, korelasi 0,26 (korelasi signifikan ketika $p < 0,05$).

Lucky Wulan Analisa (2011) melakukan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,439.

M. Harlie (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan metode survey dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tabalong. Sebanyak 112 PNS Pemkab Tabalong ditentukan sebagai sampel dari 1197 populasi yang terfokus pada Kantor Bupati Tabalong. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai (t hitung sebesar 5,045 dan nilai t tabel sebesar 1,6599).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
1.	Oduma, Caroline, Dr. WERE, dan Susan (2014)	<i>Influence of Career Development on Employee Performance in The Public University, A case of Kenyatta University</i>	Pengembangan karir (X1), kinerja karyawan (Y)	ANOVA dan Chi-square	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.	Md. Zabid Abdul Rashid, Murali Sambasivan dan Juliana Johari (2003)	<i>The Influence of Corporate Culture and Organisational Commitment on Performance</i>	Budaya perusahaan (X1), komitmen organisasional (X2), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier berganda dengan MANOVA	Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
3.	Maryam Azar dan Ali akbar Shafighi (2013)	<i>"The Effect Work Motivation on Employee Job Performance (Case Study: Employees Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)"</i>	Motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dan <i>Structural Equation Analysis</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Muhammad Riaz Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed Jam, M.I. Ramay (2010)	<i>"The Impacts Organizational Commitment on Employee Job Performance"</i>	Komitmen organisasional (X1), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
5.	Musa Djamaludin (2009)	"Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur"	Komitmen organisasional (X1), pengembangan karir (X2), motivasi kerja (X3), kepuasan kerja (Y), kinerja pegawai (Y)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Lucky Wulan Analisa (2011)	"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja"	Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang)			kinerja karyawan
--	--	---	--	--	------------------

Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Diduga Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Van Titipan (TIKI) Samarinda.

H_2 : Diduga Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Van Titipan (TIKI) Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian 1 bulan yaitu bulan Juli 2017.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini karyawan PT. Citra Van Titipan (TIKI) Samarinda melalui kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku-buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi Kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
4. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Penempatan Kerja (X_1) adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.
2. Pengembangan Karir (X_2) adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0,3 maka instrumen tersebut dianggap valid (Sugiyono, 2014:126).

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Penempatan Kerja (X₁)

X₂ = Pengembangan Karir (X₂)

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir

e = Kesalahan Residu (Error)

Pengujian Hipotesis

Uji Ketetapan Model (Uji F)

Pengujian secara serentak (uji F) adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Priyatno (2011:258)).

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011:98).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Nilai Batas	Keterangan
Penempatan Kerja	X1.1	0,848	0,244	0,3	Valid
	X1.2	0,849	0,244	0,3	Valid
	X1.3	0,829	0,244	0,3	Valid
	X1.4	0,832	0,244	0,3	Valid
	X1.5	0,866	0,244	0,3	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,697	0,244	0,3	Valid
	X2.2	0,815	0,244	0,3	Valid
	X2.3	0,812	0,244	0,3	Valid
	X2.4	0,802	0,244	0,3	Valid
	X2.5	0,854	0,244	0,3	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,751	0,244	0,3	Valid
	Y1.2	0,799	0,244	0,3	Valid
	Y1.3	0,815	0,244	0,3	Valid
	Y1.4	0,841	0,244	0,3	Valid

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 22, 2017.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Penempatan Kerja	0,899	>0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,856	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,815	>0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 22, 2017.

Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3: Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,778	,244		3,191	,002
Penempatan.Kerja	,405	,123	,439	3,294	,002
Pengembangan.Karir	,352	,118	,396	2,969	,004

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 22, 2017.

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 0,778 + 0,405 X_1 + 0,352 X_2$$

Hasil persamaan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas dapat dinyatakan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) bertanda positif yang berarti variabel ini mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), yakni apabila terjadi peningkatan pada variabel penempatan kerja (X_1), maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan koefisien regresi sebesar 0,405.
2. Dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) bertanda positif yang berarti variabel ini mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), yakni apabila terjadi peningkatan pada variabel pengembangan karir (X_2), maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan koefisien regresi sebesar 0,352.

Pengujian Hipotesis

Uji Ketepatan Model

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,105	2	8,553	53,301	,000 ^b
	Residual	9,949	62	,160		
	Total	27,054	64			

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 22, 2017.

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, maka, $(k ; 65 - 2) = 63$, didapat nilai F tabel sebesar 3,14. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan angka $53,054 > 3,14$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif tetapi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,778	,244		3,191	,002
	Penempatan.Kerja	,405	,123	,439	3,294	,002
	Pengembangan.Karir	,352	,118	,396	2,969	,004

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 22, 2017.

Tabel 6 memperlihatkan penempatan kerja (X_1) secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengembangan karir (X_2) secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,620	,40057

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 22, 2017.

Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,632. Nilai R^2 ini yang berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (Kinerja Karyawan Y) sebesar 63,2%, R sebesar 0,795 berarti bahwa hubungan antara variabel penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 79,5%, sedangkan sisanya adalah sebesar 36,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $3,294 > 1,99897$ dan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel penempatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Samarinda, berdampak pula pada semakin tingginya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $2,696 > 1,99897$ dan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Samarinda, berdampak pula pada semakin tingginya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Bahwa variabel penempatan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, yang berarti jika variabel penempatan kerja dan pengembangan karir mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
2. Dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,795 atau 79,5%, nilai tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang cukup antara variabel independen (penempatan kerja dan pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Samarinda. Sedangkan hasil uji determinasi, dinyatakan bahwa nilai R^2 sebesar 0,632 atau 63,2%, yang berarti bahwa sebesar 63,2% variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah penempatan kerja dan pengembangan karir, sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Saran

Saran dalam penelitian ini:

1. Pimpinan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Samarinda agar dapat memperhatikan faktor-faktor seperti penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
2. Diperhatikan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Raja Bahrial. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ardana, dkk. 2012, P.82. Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal manajemen Universitas Udayana, Vol.3 No.7, July 2014.*
- Artina, Nyimas. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang Information Technology Super Store. *Jurnal Ilmiah Vol.3 No.4 STIE MDP.*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baroroh. 2012. Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal manajemen Universitas Udayana, Vol.3 No.7, July 2014.*
- Bernadin dan Russell. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Bambang Sukoco, Amico, Bandung.
- Bianca *et al.* 2013. Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5 No.9, 2016:5494-5523*
- Dwivedi, R.S. 2009. *A Textbook of Human Resource Management*. Vikas Publishing House, New Dehli.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi Kelima. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hall and Las Heras. 2012. *Career Development: A Human Resource Development*. Routledge. New York.
- Kaswan. 2014. *Career Development (Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan)*. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS "Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS"*. Penerbit: Andi. Yogyakarta.
- Rivai, Viethzal & Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiaji. 2008. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dioengkapi Dengan Tutorial SPSS*. Surakarta: Al-Es'af University Press.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama Kencana. Jakarta.
- Siswanto, B. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja*. Edisi Revisi. Bandung: Sinar Baru.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto. 2012:164. Teori-teori Manajemen dan Organisasi. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/pengembangan-karier.html>, diakses tanggal 11 Desember 2015.
- Sudiarta, Ketut R. 2011. *Kinerja Karyawan Hotel Dalam Presektif Global*. Jakarta: PT. Bumi Timur Jaya.
- Sugiyono, 2013. *Statistik untuk penelitian*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Wahyudi, Bambang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Sulita
- Widiantara. 2012. Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal manajemen Universitas Udayana*, Vol.3 No.7, July 2014.
- Wiyani, Ersani Aditya. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. <http://eprints.undip.ac.id/46526/1/11-wiyani.pdf>.
- Yani. 2012:74. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Medan.