

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT, BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH RAHMAH HIJRAH AGUNG DI KOTA LHOKSEUMAWE**

M. Ikhsan<sup>1)</sup>, Dr. Nursanjaya, S.Ag, M.Pd<sup>2)</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh

Email : [ikhansan3333@gmail.com](mailto:ikhansan3333@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh

Email : [nursanjaya@unimal.ac.id](mailto:nursanjaya@unimal.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of career development and work placement on the work performance of PT employees. Rahmah Hijrah Agung Lhokseumawe City. This research was conducted on PT. Rahmah Hijrah Agung Lhokseumawe City. This study used primary data in the form of questionnaires distributed to PT employees. Rahmah Hijrah Agung Lhokseumawe City as many as 36 respondents. The data analysis methods used are instrument tests and classical assumption tests as well as multiple linear regression tests using the help of SPSS version 26 software. The results of the partial testing showed that career development did not have a significant effect on employee work performance, while work placement had a positive and significant effect on the work performance of PT employees. Rahmah Hijrah Agung Lhokseumawe City. Meanwhile, from the results of simultaneous testing it was obtained that career development and work placement together had a significant effect on the work performance of PT employees. Rahmah Hijrah Agung Lhokseumawe City.*

*Keywords: Career Development, Work Placement, Work Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh promosi penjualan (*sales promotion*) dan belanja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan data primer berbentuk kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe sebanyak 36 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen dan uji asumsi klasik serta uji regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil dari pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe. Sementara itu, dari hasil pengujian secara simultan diperoleh bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe.

**Kata Kunci :** *Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Prestasi Kerja*

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam perusahaan mengharapkan akan mengalami perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Semakin majunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada di dalam suatu perusahaan. Mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya adalah salah satunya, banyak konsep dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Tujuan pokok dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Sementara tujuan lainnya adalah sebagai bahan evaluasi serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan selanjutnya.

Perusahaan dituntut untuk berkembang dan yang menjadikan perusahaan berkembang adalah manusia yang melakukan semua tugas-tugas perusahaan, baik sebagai pemimpin maupun sebagai anggota. Organisasi perusahaan merupakan kelompok kerja manusia yang mengatur hubungan baik ke dalam maupun keluar yang mempunyai tujuan tertentu. Keberhasilan perusahaan Nampak pada prestasi kerja karyawannya dengan memaksimalkan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan. Namun ada banyak karyawan yang kurang dapat memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, misalnya dengan melalui pengembangan karir, pemberian kompensasi yang layak dan semangat kerja.

Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun prestasi kerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan pegawai. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan

melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai. Seperti yang dijelaskan oleh Marshall dan Steinbart (2014) tidak adanya korelasi yang positif antara IQ dengan kesuksesan di tempat kerja dan dalam hubungan-hubungan personal, orang yang cemerlang dan terbaik tidak selalu sukses, masih tergantung bagaimana membuat pilihan-pilihan terbaik dari berbagai pilihan yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Mangkuprawira (2011) menjelaskan bahwa penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe. Di mana permasalahan menurunnya kinerja karyawan dikarenakan adanya tingkat kehadiran yang rendah, di mana selama tahun 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung adalah sebesar 79,40% saja. Hal ini menunjukkan adanya tingkat ketidaksiplinan karyawan yang berimbas pada melemahnya tingkat kinerja karyawan P T. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melihat apakah yang memengaruhi kinerja Bank BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe sehingga mampu meraih peringkat pertama sebagai BPR/S dengan tingkat kinerja terbaik nomor 1 di Provinsi Aceh. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk

meningkatkan. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses di mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko, 2014). Sedangkan menurut Rivai (2014) penilaian prestasi adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya, penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Simamora (2015) mengatakan bahwa pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Ameliany (2019:31) karir merupakan perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan seseorang, dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir, pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya

### **Penempatan Kerja**

Penempatan kerja merupakan kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan

jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Marwansyah, 2016). Sedangkan Hartatik (2014) menjelaskan bahwa penempatan kerja merupakan informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu untuk menggambarkan secara sistematis mengenai fakta, gejala, fenomena, dan menggambarkan suatu kejadian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BPRS Cabang Lhokseumawe yaitu sebanyak 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Gulo (2010) metode *purposive sampling* merupakan metode penentuan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil penentuan pemilihan sampel maka diperoleh sebanyak 36 karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe.

### **Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan adalah model skala ordinal. Berikut adalah varian jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Netral (N)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini berupa jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seperti tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responde**

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Keterangan
1	Jenis Kelamin:		
	1. Laki-Laki	28	78%
	2. Perempuan	8	22%
2	Usia:		
	1. Di Bawah 25 Tahun	5	14%
	2. 26 – 40 Tahun	25	69%
	3. Di atas 40 Tahun	6	17%
3	Masa Kerja:		
	1. 0 – 2 Tahun	4	11%
	2. 2,1 – 4 Tahun	10	28%
	5. Di Atas 10 Tahun	3	8%
4	Tingkat Pendidikan:		
	1. SMA	10	28%
	2. S1	21	58%
	3. S2	5	14%
	4. S3	-	-
	5. Lainnya	-	-

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada setiap pernyataan hasil Rhitung dibandingkan dengan R-tabel di mana  $df = n-2$  untuk signifikansi 5%,  $n =$  jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha = 0,05$ , maka dikatakan valid. Begitupun sebaliknya (Sugiyono, 2018:101). Adapun hasil pengujian validitas dalam penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	R-hitung	Nilai Signifikan	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,653	0,000	0,3388	Valid
X1.2	0,748	0,000	0,3388	Valid
X1.3	0,821	0,000	0,3388	Valid
X1.4	0,605	0,000	0,3388	Valid
X1.5	0,725	0,000	0,3388	Valid
X1.6	0,518	0,000	0,3388	Valid
X2.1	0,552	0,000	0,3388	Valid
X2.2	0,726	0,000	0,3388	Valid
X2.3	0,624	0,000	0,3388	Valid
Y.1	0,827	0,000	0,3388	Valid
Y.2	0,801	0,000	0,3388	Valid
Y.3	0,602	0,000	0,3388	Valid
Y.4	0,704	0,000	0,3388	Valid

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel digunakan seperti pengembangan karir, penempatan kerja, dan prestasi kerja memperoleh data yang valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan dari semua variabel memiliki nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan, serta R-hitung lebih besar dari R-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilisasi data untuk temuan. Sugiyono (2018:102) menjelaskan bahwa data yang tidak reliabel tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*, untuk dapat dikatakan reliabel, maka nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

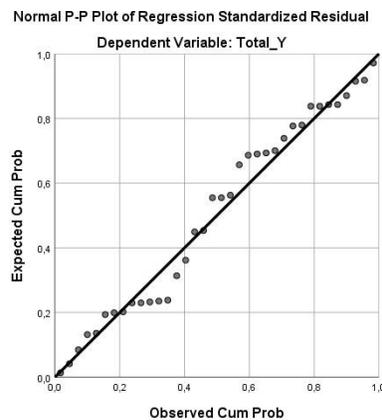
No	Variabe	Nilai <i>Cronbach's</i>	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,765	Reliabel
2	Penempatan Kerja	0,688	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,714	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa semua variabel baik itu variabel pengembangan karir, penempatan kerja, dan prestasi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi suatu variabel independen maupun variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak terdistribusi normal, maka hasil statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dilakukan *normality probability plot* (Ghozali, 2016).



**Gambar 2. Uji Normality Probability Plot**

Berdasarkan hasil uji normality probability plot pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar mengikuti arah garis diagonal atau berada di dekat garis diagonal. Sehingga berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji normality probability plot di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan uji *collinearity diagnostic*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka dapat dikatakan bahwa pengujian dalam penelitian tidak terjadi masalah multikolinearitas (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Diagnostic		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Pengembangan	1,005	0,995	Bebas Multikolinearitas
Penempatan Kerja	1,005	0,995	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan uji *collinearity diagnostic* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel independen yang digunakan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sehingga berdasarkan dasar pengambilan keputusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah seperti tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
	B	Std. Error			
Pengembangan	0,203	0,093	0,351	2,190	0,357
Penempatan Kerja	0,341	0,262	0,209	1,305	0,201

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, dapat dilihat nilai signifikan dari semua variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir dan penempatan kerja lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis Uji Secara

### Parsial (Uji t)

Uji secara parsial pada dasarnya bertujuan untuk menguji secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Parsial**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	13,01	3,800		3,425	0,002
Pengembangan Karir	0,164	0,086	0,290	1,917	0,064
Penempatan Kerja	0,684	0,241	0,429	2,835	0,008

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial pada tabel 6 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memiliki nilai signifikan lebih besar dari t tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,064 > 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe di tolak (H1 Ditolak)
2. Variabel penempatan kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe diterima (H2 ditolak).

### Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) dengan melihat nilai signifikansi F. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Secara Simultan**

<i>Model</i>		<i>Sum of</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	19,71	2	9,859	5,491	0,009
	Residual	59,25	33	1,796		
	Total	78,97	35			

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi secara simultan pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,009 atau lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan penempatan kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe diterima ( $H_3$  diterima).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu 0 (tidak ada korelasi), 0,1 – 0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51 – 0,99 (korelasi kuat), dan 1,00 (korelasi sempurna). Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah seperti tabel berikut:

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,850	0,750	0,720	1,340

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dilihat nilai *adjusted r-square* yang diperoleh adalah sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe dipengaruhi oleh pengembangan karir dan penempatan kerja sebesar 72%. Sedangkan sisanya 28% prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien determinasi memiliki korelasi yang kuat karena berada pada korelasi 0,51 – 0,99.

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir bukan merupakan prioritas dari para karyawan di PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe. Hal ini dikarenakan para karyawan di PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe sudah nyaman memiliki posisi dan karir yang mereka miliki saat ini. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis bagikan kepada responden yang menemukan bahwa terdapat 6 responden yang benar-benar bekerja pada PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe dikarenakan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nasution dan Rahayu (2020) tentang pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai. Di mana dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Variabel penempatan kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan, penulis menemukan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe dipengaruhi oleh penempatan kerja yang dimiliki oleh karyawan saat ini.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pembagian kuesioner yang penulis bagikan kepada para karyawan di PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe, di mana terdapat 28 responden yang memberikan jawaban sangat setuju jika pengetahuan para karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diberikan. Kemudian terdapat 26 responden yang memberikan jawaban sangat setuju jika jabatan yang mereka tempati saat ini sangat sesuai untuk meningkatkan kemampuan dari para karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Ermiami, dkk (2018) tentang pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Di mana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Variabel pengembangan karir dan penempatan kerja secara simultan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe.

Hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja memiliki peranan yang simultan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe. Hal ini dapat dilihat dari hasil pembagian kuesioner yang penulis lakukan pada karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe. Di mana terdapat 25 responden yang memberikan jawaban sangat setuju jika pada PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe jabatan selalu disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe selalu memperhatikan penempatan kerja dan pengembangan karir yang dimiliki oleh para karyawannya. Sehingga dengan begitu akan meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Ermiami, dkk (2018) tentang pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Di mana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah penulis lakukan tentang pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja di PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe.
2. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe.
3. Pengembangan karir dan penempatan kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPRS Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengelola PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe supaya lebih memperhatikan lagi pengembangan karir dan penempatan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan secara simultan pengembangan karir dan penempatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan di PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe.
2. Bagi akademisi supaya lebih memperdalam lagi pembahasan mengenai prestasi kerja karyawan PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe. Hal ini supaya bisa mempertegas dan menyimpulkan lebih baik lagi tentang hasil penelitian sekarang.
3. Kepada penulis selanjutnya, penelitian ini hanya sebatas membahas pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, kepada penulis selanjutnya supaya terus meningkatkan pembahasan mengenai prestasi kerja dengan membandingkannya dengan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ameliany, N. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan . Lhokseumawe.*
- Ermiami, C., Amanah, D., Harahap, D. A., and Tanjung, F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.* Jurnal MBIA, 17(3), 17–24.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.* Bandung: Universitas Diponegoro.
- Gulo. (2010). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Grasindo.
- Handoko, B. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (2nd ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, M. I., and Rahayu, R. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.* Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora, 02(5), 494–503.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIEY.

