

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MANDALA FINANCE MANADO*THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MANDALA FINANCE MANADO*

Oleh:

**Tio Christin Andini Naibaho¹, Injelly Gabriela Tangka², Mutiara Amin³, Glorya Valensia Kumakauw⁴
Lavenia Vivian Mukuan⁵, Jelsen Samuel Dwi Kaawoan⁶, Marchel Timotius Watania⁷
Joubert Barens Maramis⁸**

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹tioandini1@gmail.com, ²injellytangka19@gmail.com, ³tiaraaminn@gmail.com
⁴Valensiaglo12@gmail.com, ⁵laveniamukuan07@gmail.com, ⁶jelsenpax@gmail.com
⁷marchelwtania@gmail.com, ⁸joubertmaramis@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh: (1) Penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, (2) Penempatan Karyawan terhadap pengembangan karier Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) penempatan karyawan dan pengembangan karir Penelitian ini menggunakan desain kualitatif wawancara terpusat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mandala Finance Manado yang berjumlah 31 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) penempatan karyawan dan pengembangan karir secara Bersama -sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: penempatan karyawan, pengembangan karir, kinerja karyawan

Abstract: This study aims to examine the effect of: (1) Employee placement and career development on employee performance, (2) Employee Placement on career development This study aims to examine the effect of: (1) employee placement and career development This study uses a qualitative focus interview design. The population in this study are employees at PT. Mandala Finance Manado, totaling 31 employees. Data were collected through questionnaires and then analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) employee placement has a positive and significant effect on career development, (2) career development has a positive and significant effect on employee performance. (3) employee placement and career development have a significant effect on employee performance.

Keywords: employee placement, career development, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di masa sekarang ini kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, seperti di PT. Mandala finance untuk bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya secara global. Dalam persaingan antar perusahaan secara efektif dan efisien kinerja karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut khususnya pada pembiayaan kendaraan beroda dua(sepeda motor) dan sistem kredit.

PT. Mandala Finance merupakan sebuah perusahaan yang fokusnya pada pembiayaan kendaraan beroda dua (sepeda motor) dan ada juga pembiayaan seperti menggadaikan BPKB sepeda Motor dan sistem kredit. Dalam sebuah perusahaan selalu dihadapkan dengan pengembangan karier seorang dalam suatu pekerjaan yang dimilikinya yang merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam

melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan. Penempatan karyawan dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan karena usaha dalam pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang dengan baik, akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier. Kurangnya semangat kerja dan gairah kerja dalam kinerja karyawan merupakan masalah yang dihadapi disini, yang menyebabkan hasil kerja karyawan tidak maksimal. Sehingga dibutuhkan kesesuaian penempatan karyawan dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil pencapaian pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan yang mengikat dalam pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Bangun, 2012). Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam bekerja untuk memaksimalkan pekerjaan dan tentunya akan berpengaruh untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut.

Penempatan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (Karyoto, 2016). Penempatan karyawan yang sesuai bertujuan untuk mencapai keefisiensi kerja karena setiap karyawan ditempatkan di bidang yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Beberapa indikator dari Penempatan Karyawan yaitu keterampilan kerja dan faktor kesehatan fisik yang dibutuhkan dalam perusahaan PT. Mandala Finance dikarenakan ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang masing-masing.

Menurut Widodo (2015) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Pengembangan karier yang dilakukan pada perusahaan sebagai upaya untuk membenahi gairah kerja agar lebih bersemangat dalam bekerja dan berkarir untuk memantapkan karier seseorang dimasa yang akan datang. Selain itu juga, pimpinan tentunya memberikan motivasi pada setiap karyawan dalam hal peningkatan kinerja di PT. Mandala finance Manado. Beberapa Indikator dari Pengembangan Karier yaitu pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan pada perusahaan PT. Mandala Finance.

Dengan adanya kesesuaian penempatan kerja dan pengembangan karier maka akan meningkatkan semangat dan gairah kerja sehingga memacu dalam berkompetisi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan karyawan yang terjadi sekarang ini seringkali tidak efisien karena beberapa karyawan tidak ditempatkan pada kemampuan masing-masing, sehingga beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikan dalam tenggat waktu yang ditentukan. Pengembangan karier yang tidak seimbang bisa mengakibatkan kecemburuan sosial diantara karyawan, sehingga bisa mengakibatkan persaingan kerja yang tidak sehat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui penempatan karyawan di PT. Mandala Finance
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier di PT. Mandala Finance
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan di PT. Mandala Finance

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2018:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik (Sastrohadiwiryo, 2010). Menurut Hasibuan (2001), penempatan adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus medelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Menurut Siagian (2008:154) Indikator Penempatan Karyawan meliputi keterampilan kerja, faktor

kesehatan fisik dan factor kesehatan mental. Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah keterampilan kerja dan factor kesehatan fisik dan mental. Kedua indikator ini sesuai dengan apa yang diperlukan oleh PT. Mandala Finance Manado.

Pengembangan Karir

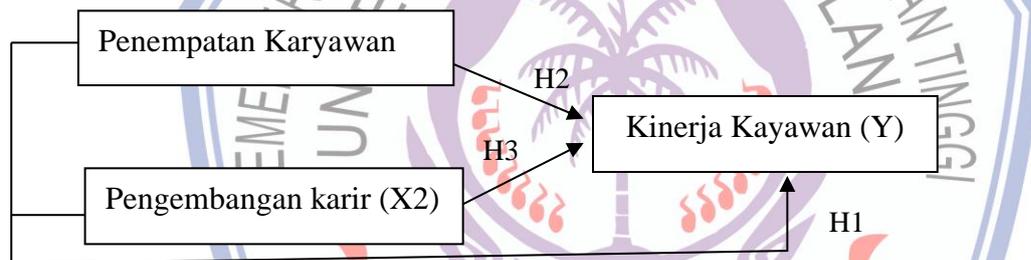
Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang dalam bekerja (Widodo, 2015). Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam menetapkan karir seseorang dimana karir seorang karyawan tercapai dengan demikian kinerja karyawan akan maksimal (Bangun, 2012). Menurut Hasibuan (2012:31) Indikator Pengembangan Karir meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan. Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan. Kedua indikator itu sesuai dengan apa yang di perlukan oleh PT. Mandala Finance Manado.

Penelitian Terdahulu

Sahadewa dan Putu indra rahmawati (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Handara Golf and Resort Bali. Hasil dari Penelitian ini yang menunjukkan bahwa Penempatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Imelia mogogibung (2022) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2022

Hipotesis Penelitian

- H1: Penempatan Karyawan dan pengembangan karier diduga secara Bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
- H2: Penempatan karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Pengembangan karier diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel dalam penelitian. Penelitian ini mencari hubungan antara variabel bebas Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir (X), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).



Populasi dan Sampel

Arikunto (2010:173) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013:117) mendefinisikan populasi adalah sebagai suatu generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh karyawan PT. Mandala Finance Manado. Dengan jumlah 31 karyawan. Menurut Sugiyono (2013:118) sebagai berikut “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel yang didapat adalah 31 responden.

Data dan Sumber

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri- ciri, kata-kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran SPSS.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.

Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya kolinieritas variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependent, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen yaitu Penempatan Karyawan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig)	Keterangan
Penempatan Karyawan X1	X1.1	0,264	0,001	Valid
	X1.2	0,505	0,000	Valid
	X1.3	0,577	0,000	Valid
	X1.4	0,367	0,000	Valid
	X1.5	0,505	0,000	Valid
Pengembangan Karier X2	X2.1	0,530	0,000	Valid
	X2.2	0,383	0,000	Valid
	X2.3	0,530	0,000	Valid
	X2.4	0,262	0,002	Valid
	X2.5	0,530	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y.1	0,388	0,000	Valid
	Y.2	0,504	0,000	Valid
	Y.3	0,308	0,001	Valid
	Y.4	0,485	0,000	Valid
	Y.5	0,308	0,001	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 1 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran probability dari hasil pengolahan data. Jika nilai probability (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Karyawan X1	0,683	Reliabel
Pengembangan Karier X2	0,687	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,645	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel X1 (0.683), X2 (0.687), dan Y (0.645) memiliki nilai diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

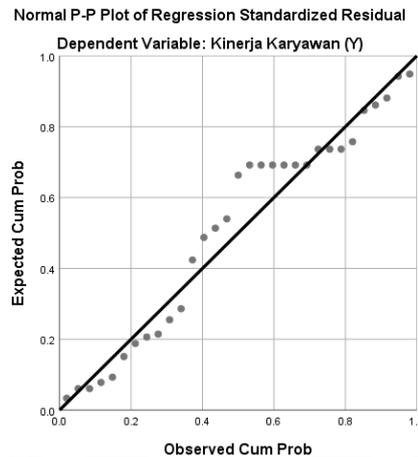
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan Karyawan (X1)	.959	1.043
Pengembangan Karier (X2)	.959	1.043

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Melihat hasil pada Tabel 3 berikut hasil perhitungan Tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dengan nilai Tolerance variabel independen yaitu Penempatan Karyawan 0.959, Pengembangan Karir 0.959. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Penempatan Karyawan 1.043, dan Pengembangan Karier 1.043. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

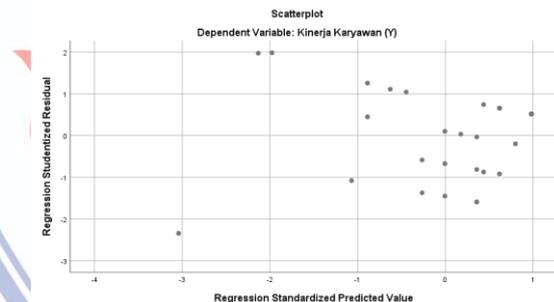
Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik p-plot model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastsitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Table 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.713	4.945		2.975	.006
Penempatan Karyawan (X1)	.087	.160	.098	.544	.591

Pengembangan Karier (X2)	.298	.169	.319	1.765	.089
--------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Dengan melihat pada Tabel di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 14.713 + 0.087 X_1 + 0.298 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4 adalah 14.713 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 14.713.
2. Koefisien regresi untuk variabel penempatan karyawan adalah sebesar 0.087 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada penempatan karyawan sementara Pengembangan Karir dan Kompetensi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.087.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0.006 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pengembangan Karir sementara Lingkungan Kerja dan Kompetensi diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.006.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.881	2	3.441	1.982	.157 ^b
	Residual	48.603	29	1.736		
	Total	55.484	31			

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X2), Penempatan Karyawan (X1)

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 1.982 sementara Ftabel sebesar 3.30 ini berarti nilai Fhitung < Ftabel, sehingga Ha ditolak dan H0 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel penempatan karyawan dan Pengembangan Karir secara bersamaan/simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh:

1. Untuk variabel Penempatan Karyawan diperoleh angka thitung 0.544 < ttabel sebesar 1.699 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.591 dengan demikian H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk variabel Pengembangan Karir diperoleh angka thitung 1.765 > ttabel sebesar 1.699 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.089, dengan demikian maka H3 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat diketahui bahwa secara parsial Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan peneliti bahwa PT. Mandala Finance Manado belum bisa memaksimalkan penempatan kerja dari masing-masing karyawan sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja para karyawan yang ada di PT. Mandala Finance Manado. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sahadewa dan Putu Indra Rahmawati

(2021) yang menyatakan bahwa Penempatan karyawan secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Melalui program pengembangan karir, Perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Dari hasil yang telah didapat dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Finance Manado. Para karyawan berhasil mengikuti pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Mandala Finance Manado. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelia mogogibung (2022) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan penempatan kerja yang tepat sehingga pada posisi jabatan yang tepat karyawan dapat mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini pun berpengaruh terhadap pengembangan karir untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Jadi jika penempatan karyawan dan pengembangan karier dilakukan secara tepat maka kinerja karyawan di PT. Mandala Finance Manado akan meningkat. Setelah dihitung lewat SPSS dapat dilihat bahwa Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance Manado.
2. Penempatan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance Manado.
3. Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance Manado.

Saran

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

1. PT. Mandala Finance Manado sebaiknya meningkatkan lagi kepedulian karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Mandala Finance Manado harus menciptakan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian kerja masing masing.
3. PT. Mandala Finance Manado harus meningkatkan lagi pengembangan karir bagi karyawan, dan harus meningkatkan lagi kepercayaan diri mereka untuk melakukan pengembangan karir.
4. PT. Mandala Finance Manado harus memperhatikan lagi bagaimana para karyawan bersikap saat mereka melakukan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Karyoto, (2016). *Dasar-dasar Manajemen: teori, definisi dan konsep*. Indeks. Yogyakarta.
- Widodo, . Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- I.G.N. A Sahadewa., Putu Indah Rahmawati. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Undiksha*. Vol. 4, No. 1, Hal.

2654-9719. [file:///C:/Users/user/Downloads/gautama,+3.+SAHADEWA%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/gautama,+3.+SAHADEWA%20(2).pdf). Diakses pada Maret 2021.

- Imelia Mogogibung., Lucky O. H. Dotulong., Mac Donal Walangitan. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Sinar galesong prima kotamobagu. *Jurnal EMBA*. Vol. 10 No. 4, Hal. 792-802. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43864>. Diakses pada 18 Oktober 2022.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Edisi ke-9. PT. Indeks Gramedia Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta Jakarta.
- Endang Haryati., Siti Hajar. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Politeknik LP3I Medan*. Volume 05, Nomor 01, Hal. 07-13, <https://core.ac.uk/download/pdf/235003973.pdf>. Diakses pada 2016.
- Flippo B. Edwin . (1993). *Manajemen Personalia*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Flippo B. Edwin. (2003). *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta
- Iban Abraham Manu., Simon Sia Niha., Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 4, No.2, Hal. 2686-5246, <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/1219/759>. Diakses pada 29 November 2022.
- Ghozali Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy, (2001), *Managing Human Resources, International Edition*, Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Putri. D.A. ., Sapitri. Y., dan Zefriyenni. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Bypass Padang. *Jurnal EKOBISTEK*. Vol.10, No. 2, Hal. 28-41, <file:///C:/Users/user/Downloads/56.pdf>. Diakses pada 2021.
- Laima. N.A., Lengkong. V.P.K., dan Sendow. G.M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3728 – 3737, Diakses pada 28 Agustus 2019.
- Sumanti, I., Ch., Rumawa, W., dan Mukuan, D. D. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. FIFGroup Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6 No 1, Hal 1-7. <https://www.neliti.com/publications/269390/pengaruh-penempatan-kerja-terhadap-prestasi-kerjakaryawan-pada-pt-fifgroup-cabang-manado/>. Diakses 21 Februari 2019.