

Pengaruh Penempatan dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Sikapaiya

Ahmad¹, Syaharuddin²
^{1,2}Universitas Tomakaka Mamuju
¹ahmaddian214@gmail.com*, ²syaharuddin@gmail.com

Abstrak

Karya ilmiah ini membahas mengenai Pengaruh Penempatan dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.Sikapaiya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Penempatan dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.Sikapaiya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat dilihat dari hasil F Uji Simultan dari kedua variabel ini adalah 57,609, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Nilai tersebut sangatlah besar dibanding nilai F tabel, ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila keduanya tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan bingung mengenai pekerjaannya dan bagaimana tujuan pekerjaannya tersebut. Alasannya kedua karena variabel tersebut sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja, jika melihat dari hasil uji determinasi yang diperoleh 67,3 %. Hal Ini menunjukkan bahwa 67,3% variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan adalah Penempatan dan Perencanaan Karir, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kata kunci: *E-CRM, e-service quality, customer experience, customer loyalty*

Kata Kunci : Penempatan, Perencanaan Karir, Kinerja Karyawan

Korespondensi Email : ahmaddian214@gmail.com

Digital Object Identifier : 10.59903/ebusiness.v5i1.185

Diterima Redaksi : 10-06-2025 | **Selesai Revisi** : 16-06-2025 | **Diterbitkan Online** : 22-06-2025

1. Pendahuluan

Menindak lanjuti pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia atau yg lebih dikenal menjadi sendok makan, membutuhkan seleksi yang cermat buat menerima energi kerja yang diinginkan. Sedangkan rekrutmen karyawan atau karyawan artinya sumber daya yg dimiliki organisasi, yang harus diperkerjakan secara efektif serta efisien, (Novita, 2019). “pada organisasi publik atau bisnis setiap karyawan memiliki kompetensi masing-masing, sehingga perlu adanya penempatan karyawan secara proporsional” (Moulisa, 2020). Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020), bahwa “Karir menjadi wahana yg memiliki kesempatan buat menghasilkan seorang menghasilkan perencanaan kinerja menggunakan mempertemukan antara keahlian, harapan, serta tujuannya menggunakan kebutuhan serta tujuan perusahaan, maka perusahaan berkualitas selalu berupaya membangun jenjang karir yg sinkron dengan kapasitas, kualitas, serta dedikasi karyawan demi donasi dan prestasi kerja yg prima” (Untari, et al., 2019)

Kinerja karyawan yg baik sangatlah diperlukan sang suatu organisasi atau instansi pemerintah tadi. sebab semakin poly karyawan yg mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara holistik akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Karyawan bekerja pada kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi wajib bisa menikmati dan mencicipi pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat serta tekun pada beraktifitas. galat satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah buat menjaga serta memelihara sumber daya insan yg dimiliki yaitu dengan cara penempatan kerja dan perencanaan karir. (I Gede, 2020).

Hal yg tidak kalah krusial wajib dilakukan oleh manajemen pada organisasi yaitu merencanakan, memilih dan menempatkan para karyawan pada organisasi menggunakan kehati-hatian sebagai akibatnya tugas yang yg akan

diberikan nantinya mampu dilaksanakan sebagaimana yg telah dipengaruhi dalam fungsi organizing agar akibat yang diberikan karyawan benar-sahih mengarah di tujuannya.

Penempatan kerja ialah tahap lanjutan berasal proses perekrutan dan seleksi, dimana para karyawan yg dinyatakan lulus dan diterima akan ditempatkan di pekerjaan yg dibutuhkan. Penempatan pula dapat diartikan menjadi suatu taktik sumber daya manusia yang menyesuaikan tingkat kemampuan serta kenyamanan berasal karyawan supaya tidak mengganggu kualitas beserta kuantitas berasal karyawan. Karyawan yg merasa nyaman di pekerjaan maupun suasana kerjanya apabila ditempatkan di lingkungan yang baru cenderung dapat mengurangi kualitas juga kualitas kerjanya.

Pada penelitian terdahulu tentang penempatan yang dilaksanakan oleh Hiskia Jonest Runtunuwu, (2018) dengan judul penelitian “pengaruh Disiplin, Penempatan serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Penelitian tadi ditemukan yang akan terjadi bahwa: Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara beserta berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Perencanaan Karir merupakan suatu proses pemilihan gosip serta pembuatan asumsi mengenai keadaan di masa yang akan datang, buat merumuskan aktivitas-aktivitas yang perlu dilakukan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelum aplikasi perencanaan. Adanya perencanaan memberikan dan memberikan bahwasanya manajer selalu memikirkan tujuan, tahapan dan aktivitas sebelum aplikasi pekerjaan karyawan.

Pada penelitian terdahulu wacana perencanaan karir yg dilakukan oleh Renaldy Massie, Dkk (2015). menggunakan judul “dampak Perencanaan Karir, pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. yang akan terjadi penelitian menunjukan bahwa perencanaan karir, training dan pengembangan karir mempunyai efek yang positif terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak mempunyai dampak sedangkan variabel perencanaan karir serta pembinaan mempunyai imbas yang positif dan signifikan.

Pengukuran kinerja untuk karyawan harus selalu dilakukan sang manajer, hal ini bertujuan menganalisis apakah karyawan bisa melaksanakan kewajibannya menggunakan waktu yg sempurna atau apakah pekerjaan karyawan menyimpang asal rencana yg ditetapkan atau apakah pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan harapan organisasi.

PT. Sakapaiya merupakan perusahaan yg berkecimpung di pemasaran produk elektro, furniture, ATK serta sebagainya. Produk tersebut didistribusikan diberbagai cabang perusahaan PT.Sikapaiya kemudian menawarkan produk tersebut di pasaran serta di toko-toko.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga pada perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT.Sikapaiya. serta Untuk mengetahui penempatan serta perencanaan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja Karyawan di PT.Sikapaiya.

2. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan, tujuan, serta tingkat kealamiannya (natural setting) obyek yang diteliti. sesuai tujuan, metode penelitian bisa diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (Basic Research), penelitian terapan (applied research) dan penelitian pengembangan (research and development). Selanjutnya berdasarkan kealamiannya, metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian eksperimen, survei dan naturalistik. Pendekatan pada penelitian ini yang diterapkan ialah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat deksriptif yang bertujuan buat memberikan gambaran tentang fenomena yang terjadi.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan di hasil berasal observasi, wawancara serta kuesioner atau angket yg di berikan merata. Data yg digunakan artinya menjadi berikut Data primer yaitu data yg diperoleh berasal sumber pertama dari seorang, yang berupa jawaban responden melalui berita umum tentang penempatan serta perencanaan karir di kinerja karyawan di kantor PT.Sikapaiya yang sudah dibagikan sebelumnya. Selanjutnya Data Sekunder yang dimana berupa struktur organisasi karyawan PT.Sikapaiya yg diperlukan buat digunakan pada melengkapi data.

Adapun sumber data yang digunakan yaitu sumber data internal organisasi. asal data internal artinya data yg didapat pada organisasi ataupun perusahaan dimana diadakannya penelitian tadi. Data Internal berupa data penilaian yang akan terjadi kinerja karyawan dan jawaban atas akibat pengisian koesioner yg pada berikan.

Metode Analisis Data Penelitian yg dilakukan merupakan penelitian yg bersifat kuantitatif. Metode analisis data pada penelitian kuantitatif memakai statistik. terdapat 2 macam statistik yg digunakan dalam penelitian, yaitu statistic deskriptif dan statistik inferensial.

Data yang sudah diperoleh dan terkumpul kemudian dianalisis buat pertanda hipotesis yang sudah dirumuskan supaya tujuan berasal penelitian ini bisa tercapai. Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dipergunakan buat mengetahui impak Penempatan serta Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sikapaiya.

Menggunakan rumus persamaan regresi buat 2 prediktor merupakan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Koefisien regresi kontinu

b = Koefisien regresi independen pertama X_1 = Penempatan

X_2 = Perencanaan Karir e = standar Error

Analisis regresi linier berganda ini didukung sang beberapa pengujian yg bisa pertanda benar tidaknya regresi tadi. dari Ghozali & Imam, (2006) perlu dilakukan uji Statistik dimana uji statistik yang dipergunakan artinya uji Uji t (Uji Parsial), F (Uji Simultan) serta R^2 (Uji Adjust R^2).

3. Hasil dan Pembahasan

Pada termin ini akan menguraikan yang akan terjadi penelitian yg bersifat kualitatif yg diperoleh di lapangan di saat penelitian berlangsung, peneliti memberikan beberapa pertanyaan di karyawan diantaranya yaitu apakah organisasi memberikan penempatan karyawan sudah dijalankan serta sesuai dengan setiap ciri karyawan pada PT.Sikapaiya buat menaikkan kinerjanya, dan apakah perencanaan karir pada terapkan memakai baik serta sinkron memakai prestasi akademik berasal karyawan.

Berdasarkan dampak wawancara tadi karyawan menjawab bahwa karena PT.Sikapaiya ialah tempat kerja yg berkecimpung di pemerintahan, bukan bergerak pada bidang usaha unntuk menerima keuntungan. segala hukum-hukum di biasanya telah diatur oleh pemerintah sentra, begitupun menggunakan aturan penempatan dan perencanaan karir asal setiap karyawan.

Sedangkan perencanaan karir perlu adanya motivasi internal pada diri karyawan agar mampu bersaing dengan karyawan lain komunikasi kerja antara atasan serta bawahan terjalin kurang intens dikarenakan pimpinan kurangnya tatap muka antara atasan dan bawahan sehingga terkadang pesan yang disampaikan pimpinan melalui asisten mungkin kurang seksama diterima oleh karyawan bahkan tak tersampaikan.

3.1 Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas lain yg dapat digunakan pada penelitian ialah uji *statistic non- parametrik Kolomogorov Smirnov* (K-S) yg dapat dilakukan memakai melihat nilai signifikansinya, Jika nilai signifikansi > 0,05 maka contoh regresi dapat dikatakan normal. Bila nilai signifikansi asal pengujian Kolomogorov Smirnov lebih akbar asal 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolomogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03980065
	Absolute	,071
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,071

Kolmogorov-Smirnov Z	,547
Asymp. Sig. (2-tailed)	,926

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Dari tabel 1 di atas membagikan nilai signifikansi contoh regresi dalam penelitian ini sebesar 0,92. sehingga dapat ditarik konklusi bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal, karena 0,92 lebih akbar asal 0,05.

Uji multikolonieritas bertujuan buat menguji apakah contoh regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan melihat nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF). contoh regresi dinyatakan bebas multikolonieritas jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1,965	3,793		,518	,606		
1	Penempatan	,539	,138	,478	3,914	,000	,391	2,559
	Perencanaan_Karir	,390	,122	,390	3,193	,002	,391	2,559

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Pada tabel 2 menunjukkan nilai tolerance dari masing-masing variabel independen (Penempatan dan Perencanaan Karir) sebesar 0,391 dan lebih besar dari 0,10. Kemudian dari nilai VIF, menunjukkan nilai sebesar 2,559 dan kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan model regresi dalam penelitian bebas dari masalah multikolonieritas.

3.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Penempatan (X1), dan Perencanaan Karir (X2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,965	3,793		,518	,606
1	Penempatan	,539	,138	,478	3,914	,000
	Perencanaan_Karir	,390	,122	,390	3,193	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 2024

$$Y = 1,965 + 0,539X_1 + 0,390X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diinterpretasikan menjadi berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebanyak 1,965. Nilai konstanta positif membagikan efek positif variabel independen (Kinerja).
- b) Nilai koefisien X1 sebanyak 0,539. Nilai koefisien X1 bernilai positif adalah dampak Penempatan terhadap Kinerja di tempat kerja PT.Sikapaiya merupakan bersifat positif dan relatif bertenaga. Bila nilai Penempatan semakin semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin Kinerja.
- c) Nilai koefisien X2 sebanyak 0,390. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya dampak Perencanaan Karir terhadap Kinerja pada tempat kerja PT.Sikapaiya ialah bersifat positif serta relatif kuat. Bila nilai Perencanaan Karir semakin meningkat, maka Kinerja akan meningkat.

3.3 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,965	3,793		,518	,606
1 Penempatan	,539	,138	,478	3,914	,000
Perencanaan_Karir	,390	,122	,390	3,193	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4, jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan menolak H0, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan menolak Ha (Ghozali, 2011).

Adapun cara mencari nilai t tabel sebagai berikut. t tabel

$$= t (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2 : 59 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 : 56)$$

Diketahui nilai dari T tabel = 2,003 Keterangan:

a = Tingkat Kepercayaan n

= Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas 1

= Ketetapan

Berdasarkan tabel diatas menggunakan mengamati baris, kolom t dan signifikan mampu dijelaskan sebagai berikut :

Dampak Penempatan terhadap Kinerja karyawan

Yang akan terjadi uji t di tabel 4 diperoleh nilai t hitung variabel penempatan (X1) sebesar 3,914 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,003. Maka mampu diketahui t hitung > t tabel, menggunakan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian variabel Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sikapaiya.

Pengaruh Perencanaan karir terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji t pada t tabel 4 diperoleh nilai t hitung variabel Perencanaan Karir (X2) sebesar 3,193 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,003. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig 0,002 < 0,05. sebagai akibatnya H0 ditolak serta Ha diterima, menggunakan demikian perencanaan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sikapaiya.

3.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya dampak variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima. Demikian juga sebaliknya. Jika $t > 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Adapun cara mencari nilai f tabel sebagai berikut. F

$$Tabel = f(k:n-k)$$

$$= f(2:59-2)$$

$$= f(2:57)$$

Diketahui nilai dari $F_{tabel} = 3,16$ Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	129,020	2	64,510	57,609	,000 ^b
1	Residual	62,709	56	1,120		
	Total	191,729	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perencanaan_Karir, Penempatan

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 57,609, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Maka dapat diketahui nilai $F_{hitung} 57,609 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan PT. Sikapaiya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel penempatan dan Perencanaan Karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinan R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,661	1,058

a. Predictors: (Constant), Perencanaan_Karir, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,673 atau 67,3%. Ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Penempatan dan Perencanaan Karir sebesar 0,673 atau 67,3%, sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.6 Pembahasan

Sesuai pengujian secara statistik bisa terlihat memakai kentara bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. dampak yg diberikan kedua variabel bebas tadi bersifat positif merupakan semakin baik penempatan serta Perencanaan Karir maka mengakibatkan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan yang didapatkan.

Penjelasan berasal impak masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan

Alasannya adalah karna setiap karyawan memiliki kemampuan, pendidikan, sikap, pemikiran yang, tetapi Bila atasan atau PT.Sikapaiya mampu menyesuaikan penempatan serta tugas-tugas dengan sangat baik, maka karyawan akan merasa senang, pekerjaan akan diselesaikan tanpa adanya persoalan yg berarti, serta bisa bersikap profesional terhadap pekerjaanya.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Sebab menggunakan perencanaan karir yg dikelola menggunakan baik, karyawan mampu mengetahui bagaimana arah kebijakan asal instansi. Setiap karyawan yg bisa bekerja dan berprestasi akan mendapatkan promosi jabatan. Jika, yg secara tidak langsung akan memotivasi karyawan buat bekerja lebih baik lagi, serta menumbuhkan semangat kerja karyawan buat mencapai kinerja yg memuaskan.

Dampak Penempatan serta Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Alasan pertama, mampu dicermati dari yg akan terjadi F Uji Simultan dari kedua variabel ini adalah 57,609, sedangkan nilai F tabel sebanyak 3,16. Nilai tersebut sangatlah besar dibanding nilai F tabel, ini menandakan bahwa kedua variabel tadi secara beserta-sama mempunyai kiprah yg sangat penting pada menaikkan kinerja karyawan. Jika keduanya tidak dikelola memakai baik maka karyawan akan resah tentang pekerjaannya serta bagaimana tujuan pekerjaanya tadi.

Sebab ke 2 sebab variabel tersebut sangat berperan krusial di menaikkan kinerja, Bila melihat asal dampak uji determinasi yg diperoleh 67,3 %. Hal Ini memberikan bahwa 67,3% variabel yg mensugesti peningkatan kinerja dari karyawan artinya Penempatan dan Perencanaan Karir, sisanya ditentukan oleh variabel lain.

4. Kesimpulan

Kesimpulan menunjukan bahwa ada efek yg signifikan asal penempatan karyawan terhadap kinerja dalam instansinya. Dimana bila penempatan dikelola dengan baik maka akan menaikkan kinerja berasal karyawan begitupun sebaliknya. apabila penempatan tidak dikelola dengan sebagaimana mestinya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan mengalami kesulitan dalam bekerja karna tidak sesuai posisi menggunakan keahliannya, prestasinya serta lain-lain.

Mengambarkan bahwa terdapat imbas yg signifikan asal Perencanaan Karir terhadap kinerja berasal Karyawan pada PT.Sikapaiya. Dimana jika Perencanaan Karir karyawan diterapkan dengan baik maka akan menaikkan kinerja dari karyawan begitupun sebaliknya. jika perencanaan karir tak dikelola sebagaimana mestinya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karna kurang pemahamannya karyawan tentang arah mencapai tujuanya.

Menandakan bahwa ada variabel Penempatan serta Perencanaan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tempat kerja PT.Sikapaiya. kedua variabel tersebut merupakan faktor yang mampu menaikkan kinerja, tanpa terdapat ada kedua variabel itu instansi atau organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Untuk saran Bagi Instansi, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan menjadi bahan masukan ataupun menjadi bahan pertimbangan buat tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena menggunakan meningkatnya kinerja maka visi, misi, serta tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai menggunakan yang diharapkan organisasi..

Daftar Rujukan

Abdul Hakim. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: Ef Press Digimedia.

- Amirul Mukminin, Dkk. (2019). *Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Ghozali, & Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Bp Undip.
- Ghozali, & Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Dengan Program Ibm Spss*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hermawan, E. (2019). Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 148-159.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, J. L. (2018). Pengaruh Disiplin, Penempatan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Emba* , 81-89.
- I Gede Surya Darmawan, 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar
- Lucas Ma & Tri Suris Lestari. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Kupang. *Ekobis* , 39-53.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moulisa, O. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang. In Akrab Juara (Vol.
- Novita, simanjuntak. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk (Vol. 1, Issue 3).
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rajib Mulyadi, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir. *Kinerja* , 29-37.
- Renaldy Massie, D. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , 635-645.
- Rinna Ribka Rimper & Lotje Kawet. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba* , 413- 423.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Sedarmayanti, Dkk. (2018). Analisis Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pengaruh Pada Jabatan Fungsional Di Kantor Perwakilan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat. *Jiabi* , 264-294.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>