

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SOSIAL
PENDIDIKAN PUSRI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :
Oktin Moulisa Sari
NIM : 16.01.11.0518**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2020


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : OKTIN MOULISA SARI
Nomor Pokok/NIM : 16.01.11.0518
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
YAYASAN SOSIAL PENDIDIKAN PUSRI
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06 / 05 / 2020 Pembimbing I : 
Baidowi Abdhie, SE, MP
NIDN : 0210116101

Tanggal 06 / 05 / 2020 Pembimbing II : 
Zakiah, SE. MM
NIDN : 0221075501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, MSI Ak. CACSRs
NIDN : 0205026401

25 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Oktin Moulisa Sari

NPM : 16.01.11.0518

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SOSIAL
PENDIDIKAN PUSRI PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



Oktin Moulisa Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Penempatan Kerja	7
2.1.2 Pengembangan Karir.....	14
2.1.3 Prestasi Kerja Karyawan.....	23
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	28
2.3 Kerangka Berpikir.....	29
2.4 Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1 Tempat Penelitian.....	32
3.1.2 Waktu Penelitian	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1 Sumber Data.....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Populasi dan Sample	36
3.3.1 Pengertian Populasi.....	36
3.3.2 Pengertian Sampel.....	36
3.4 Rancangan Penelitian	36
3.5 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	38
3.5.1 Definisi Operasional.....	38
3.5.2 Variabel Penelitian	38
3.6 Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1 Uji Instrumen	42
3.6.2 Uji Validitas	43
3.6.3 Uji Reliabilitas	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	45
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	46
3.7.5 Uji Hipotesis	47
3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)	47
3.7.5.2 Uji Parsial (Uji t)	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1	Sejarah Singkat Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang.....	49
4.1.2	Visi dan Misi Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang	50
4.1.3	Struktur Organisasi Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang..	51
4.1.4	Uraian Tugas Dan Tanggungjawab Srtuktur Organisasi YSP.....	52
4.2	Uji Instrumen Penelitian	63
4.2.1	Uji Validitas	63
4.2.2	Uji Reliabilitas	66
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	67
4.4	Hasil Uji Persamaan Regresi.....	74
4.5	Hasil Koefisien Korelasi	76
4.6	Hasil Koefisien Determinasi	76
4.7	Uji Hipotesis.....	77
4.7.1	Uji Simultan (Uji F).....	77
4.7.2	Uji Parsial (Uji t).....	78
4.8	Pembahasan dan Interpretasi.....	79
4.8.1	Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada YSPP	79
4.8.2	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang	80
4.8.3	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....		84
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang ..	51
Gambar 4.2 Histogram Variabel Prestasi Kerja Karyawan	70
Gambar 4.3 Histogram Variabel Penempatan Kerja	72
Gambar 4.4 Histogram Variabel Pengembangan Karir	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	32
Tabel 3.2 Skala Likert	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penempatan Kerja (X1)	39
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Pengembangan Karir (X2)	40
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)	41
Tabel 4.1 Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)	64
Tabel 4.2 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)	64
Tabel 4.3 Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X1)	66
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)	66
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.7 Frekuensi Distribusi Variabel	68
Tabel 4.8 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja	69
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Data Variabel Penempatan Kerja	71
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengembangan Karir	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel X_1 , X_2 , dan Y	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	76
Tabel 4.13 Hasil Uji (Uji F)	77
Tabel 4.14 Hasil Uji (Uji t)	78

ABSTRAK

OKTIN MOULISA SARI, PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SOSIAL PENDIDIKAN PUSRI PALEMBANG, (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE. MP dan Ibu Zakiah, SE, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sekretariat yang bekerja di Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, penarikan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan hasil uji simultan diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji parsial untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel pengembangan karir mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0,023 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,023 < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,831 hal ini berarti penempatan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berhubungan dan berpengaruh positif dengan prestasi kerja karyawan (Y) dan koefisien determinasi sebesar 0,671 yang artinya bahwa variabel penempatan kerja dan pengembangan karir mampu

menjelaskan perubahan terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 67,1%, sedangkan sisanya 32,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara simultan variabel penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kemudian secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada yayasan sosial pendidikan pusri Palembang.

Kata Kunci : penempatan kerja, pengembangan karir, prestasi kerja karyawan, Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan SDM, maka dibutuhkan seleksi ketat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan. Perusahaan harus menempuh cara misalnya melalui

pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, penempatan kerja, pengembangan karir serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar terciptanya SDM yang prestasi kerjanya berkualitas.

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, mereka harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya, pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi seperti HRD atau kepegawaian.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan pegawai/karyawan memiliki kemampuan masing-masing sehingga harus adanya pembagian/penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan proses/penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru. Penugasan untuk pegawai baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, penempatan pegawai ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari

luar organisasi, yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul (Danang Sunyoto 2012:56). Setiap perusahaan perlu pengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Karir sebagai sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan kinerja dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan tujuannya dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Perusahaan-perusahaan berkualitas selalu berupaya menciptakan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi karyawan demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima menurut Edy Sutrisno (2009).

Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Setelah karyawan mengetahui seperti apa kebutuhan karirnya maka karyawan akan termotivasi mencapai kebutuhan karirnya tersebut. Terbukanya kesempatan pengembangan karir yang sama bagi setiap karyawan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan aktivitas

kerja guna mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan memerlukan sebuah perencanaan tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta pengawasan yang lebih efektif di segala bidang kerjanya. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kinerjanya dalam suatu perusahaan seperti di “Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang”

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peranan manajemen SDM dalam organisasi sangatlah besar. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi. Salah satu bagian manajemen SDM adalah pengembangan karir dari SDM sebagai tenaga kerja, pegawai ataupun karyawan itu sendiri.

Dari uraian diatas berarti penempatan kerja dan pengembangan karir tidak dapat dilepaskan dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*) dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang ?
2. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang ?
3. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang
2. Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai masalah yang diteliti. Sebagai latihan dan pengalaman dalam memprektekkan teori yang diterima dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik atau universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhie, Baidowi. dkk. 2013. *Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS*. Edisi Revisi. Unsri Press: Palembang.
- Bintoro, MT dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan ke satu. Gava Media: Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Indeks: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Handoko, Hani. T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Nasution. 2010. *Berbagi Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Riski. 2019. *Teknik Analisis Data Kualitatif, Kuantitatif Menurut Para Ahli* <https://pastiguna.com/teknik-analisis-data/>. (9 April 2019).
- Sa'i, Kamsrin. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama. Cetakan kelima, Fakultas Universitas Tridinanti:Palembang
- Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta: Bandung.
- _____ . 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.

Sukmadinata, 2011. *Metodologi Penelitian*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Terry, George.R, 2010. *Teori Manajemen*. Bina Aksara : Jakarta.

Tb. Sjafri Mangkuprawira, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia: Bogor.

Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV*. Alfabeta: Bandung.

Rivai, Veithzal.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.