

# **PENEMPATAN KERJA, DESKRIPSI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII BANDUNG**

**Sonia Awandini<sup>1</sup>**

**Isnir Budiarti<sup>2</sup>**

email : [soniaawandini@gmail.com](mailto:soniaawandini@gmail.com), [isniarbudiarti@gmail.com](mailto:isniarbudiarti@gmail.com)

Universitas Komputer Indonesia

## **ABSTRACT**

*Today's business competition is getting more complex, more aggressive competition conditions and faster technological developments require faster business steps. Human Resource Management is one of the key factors to get the best performance, because in addition to dealing with skills and expertise, HR management also obliged to build conducive employee behavior to get the best performance. Job placement, job descriptions and career development are very important factors in increasing the work performance of a company's employees. The purpose of this research is to find out and analyze the influence of whether or not the placement of work, job descriptions and career development on employee work performance in the Office of Directors of PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung .*

*The sample of this study was 75 employees in the Office of the Directors of PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. The sampling method in this study uses a sampling technique using the Slovin approach. Data collection techniques through questionnaires, interviews and observations. The analysis technique used is Multiple Regression Analysis.*

*The results of the study prove that work placement, job descriptions and career development have a significant effect on employee performance partially or simultaneously .*

**Keywords: Employee Placement, Job Description, Career Development, Employee Performance**

## **ABSTRAK**

Persaingan bisnis yang dihadapi saat ini semakin kompleks, kondisi persaingan yang lebih agresif dan perkembangan teknologi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis semakin cepat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh atau tidaknya penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Sampel penelitian ini adalah 75 karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling dengan menggunakan pendekatan *Slovin*. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjakaryawan secara parsial maupun simultan.

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

## **I. Pendahuluan**

Sektor pertanian dan perkebunan merupakan salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan masyarakat di Indonesia. Perusahaan atau lembaga bisnis, PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung tentu juga tidak terlepas dari berbagai macam tantangan dan persaingan dari lembaga usaha lainnya. Fenomena tersebut menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran penting untuk keberlangsungan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dari setiap perusahaan atau organisasi besar yang bisa anda temukan sehari-hari, Isnari Budiarti, *et al* (2018:7). Oleh karena itu karyawan di perusahaan perlu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan agar tujuan perusahaan tercapai seoptimal mungkin.

Untuk mendapatkan penyusunan strategi sumber daya manusia yang baik itu tidak mudah, untuk mendapatkan tenaga-tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria perusahaan, maka dari itu penempatan kerja sangat diperlukan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapai. Salah satu pencapaiannya melalui deskripsi kerja. Perancangan deskripsi kerja yang spesifik akan memudahkan karyawan mengetahui kejelasan pekerjaan untuk dipertanggung jawabkan serta memberi keringanan dalam pelaksanaannya dan mengetahui standar tugas yang diberikan perusahaan.

Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dibutuhkan kejelasan dalam mengerjakan tugas sehingga dapat mempertahankan prestasi kerja dan terhindar dari kerugian yang mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Para karyawan perlu diberi dorongan dan motivasi yaitu berupa pengembangan karir agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalamannya serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik, Marwansyah (2014:224). Karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan perusahaan yang berubah pada rentang waktu tertentu, keterampilan yang dimiliki karyawan sering menjadi usang atau tidak bisa digunakan lagi.

Karir memang kebutuhan yang harus dikembangkan di dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga termotivasi untuk mendorong kemauan bekerjanya. Program pengembangan karir tentunya harus mendapat dukungan dari pimpinan perusahaan. Tentunya di setiap perusahaan tidak akan luput dari suatu permasalahan terkait dengan prestasi kerja karyawan, salah satunya pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja, meskipun adanya ketidaksesuaian para karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan perjanjian kerja masing-masing.

Deskripsi kerja (*Job Description*) pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung sendiri masih terdapat permasalahan yang terjadi mengenai Deskripsi kerja (*Job Description*) seperti halnya, *Job Description* yang dikeluarkan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII terakhir pada tahun 2014 isinya masih belum spesifik. Perancangan *Job Description* belum dibuatkan ke target individu per minggu, per bulan dan per tahun, terutama dibidang administrasi belum dibuat target-target output yang jelas.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu, pengembangan karir. Sebuah organisasi harus membuat *career development* menjadi sebuah kunci strategi bisnis jika ingin survive dalam lingkungan bisnis global dan semakin meningkatnya lingkungan yang kompetitif, Gomez-Meiza et. al dalam Isniar Budiarti & R. Joesman (2010:11).

Karyawan menyatakan bahwa kesempatan untuk berkembang dalam karir sangat minim. Sejak tahun 2012 belum ada pengangkatan karyawan sehingga karyawan untuk berkembang dalam karir sangat kurang.

## II. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Penempatan Kerja

Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, Yuniarsih dan Suwatno(2013:116).

Adapun indikator penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118), sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman Kerja

### 2.2 Deskripsi Kerja

Deskripsi kerja (*job description*) merupakan dokumen yang membuat informasi tentang tugas-tugas, kewajiban, dan tanggungjawab sebuah jabatan atau pekerjaan, Marwansyah (2016:70).

Adapun indikator deskripsi kerja menurut Hasibuan(2013:33), sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan
2. Hubungan tugas dan tanggungjawab
3. Standar wewenang dan pekerjaan
4. Syarat kerja
5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan
6. Penjelasan jabatan dibawah dan diatasnya

### 2.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang, Sri Widodo (2015:53).

Adapun indikator pengembangan karir, menurut Siagian (2011), sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

### 2.4 Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, Anwar Prabu Mangkunegara(2017:67).

Adapun indikator prestasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2010:153), sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Jangka waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas Biaya

### III. Metodologi Penelitian

Jenis penelitiann ini adalah deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner , wawancara dan observasi . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Lokasi penelitian pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung dengan waktu yang dilakukan dalam penelitiann ini dilakukan pada bulan Maret 2019 sampai denggan bulan Augustus 2019.

### IV. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Dari 75responden yang berpartisipasi dalam penelitiann ini, berdasarkan persentase responnden berjeenis kelamin pria sebesar 74% dan wanita sebanyak 26%. Persentase responden yang paling banyak berusia 30-40 tahun sebesar 32%, 20-25 tahun sebesar 15%, 25-30 tahun sebesar 28%, dan usia 40 tahun sebesar 25%. Persentase pendidikan S1 sebesar 100%. Responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun sebesar 12%, 1-5 tahun sebesar 23%, 5-10 tahun sebesar 29%, dan lebih dari 10 tahun sebesar 36%.

#### 4.2 Analisis Verifikatif

##### 4.2.1 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh Penempatan Kerja, Deskripsi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan

**Tabel 4.34**  
**Koefisien Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,462	1,957		-1,769	,081
Penempatan Kerja (X1)	,376	,081	,377	4,620	,000
Deskripsi Kerja (X2)	,279	,067	,331	4,139	,000
Pengembangan Karir (X3)	,274	,066	,315	4,174	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber :software SPSS v.21

Berdasarkan hasil output SPSS diatas terlihat nilai koefisienn Regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients "B"*, sehingga diperoleh persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$= -3,462+ 0,376X_1+ 0,279X_2+0,274X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -3,462, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir bernilai 0 (nol) dengan kata lain tidak ada perubahan, maka diprediksikan prestasi kerja karyawan akan bernilai sebesar -3,462.

- b. Nilai penempatan kerjasebesar 0,376, memiliki arti bahwa jika penempatan kerja mengalami peningkatann sebesar 1atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan , maka diprediksikanprestasi kerja karyawanakan meningkat sebesar 0,376.
- c. Nilai deskripsi kerjasebesar0,279,memiliki artibahwa jika deskripsi kerjamengalami peningkatan sebesar 1 atausemakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan,maka diprediksikanprestasi kerja karyawan akanmeningkat sebesar 0,279.
- d. Nilai pengembangan karir sebesar0,274,memiliki artibahwa jika pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan , maka diprediksikanprestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,274.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana ketika tidak ada penempatan kerja, deskripsi kejadian pengembangan karir maka prestasikerja karyawanakan sangat lemah,dan diprediksikan pula dimana semakin baik penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir maka akan diikuti oleh semakin baiknyaprestasi kerja karyawanpada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

#### 4.2.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.35**  
**Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,731	,720	2,428481

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Deskripsi Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Software SPSS v21.1

Berdasarkan tabel diatas,diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawanadalah sebesar 0,855. Nilai 0,855 menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada intervall 0,81-1,00 termasuk kategori tinggi. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawanpada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

**Tabel 4.36**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>1</sub>**

Correlations

		Penempatan Kerja (X1)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Penempatan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,743 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,743 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Software SPSS v21.1

Diperolehh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawanadalah sebesar 0,743. Nilai 0,743menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,61-0,80termasuk kategori cukup tinggi dengan arah

positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawan, dimana semakin baik penempatan kerja maka akan diikuti semakin baiknya prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>2</sub>**

		Deskripsi Kerja (X <sub>2</sub> )	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Deskripsi Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Software SPSS v21.1

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara deskripsi kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,715. Nilai 0,715 menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara deskripsi kerja dengan prestasi kerja karyawan, dimana semakin baik deskripsi kerja maka akan diikuti semakin baiknya prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.38**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>3</sub>**

		Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation	1	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Software SPSS v21.1

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,681. Nilai 0,681 menurut Syahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawan, dimana semakin baik pengembangan karir maka akan diikuti semakin baiknya prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung begitupun sebaliknya.

#### 4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.39**  
**Koesifien (R-Square)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,731	,720	2,428481

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Deskripsi Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: *Software SPSS v.21*

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,731 atau 73,1%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasikerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung mampu dipengaruhi oleh penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir mencapai 73,1%.

**Tabel 4.40**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Penempatan Kerja (X1)	,377	,743
	Deskripsi Kerja (X2)	,331	,715
	Pengembangan Karir (X3)	,315	,681

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: *Software SPSS v21.1*

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 73,1% ternyata sebesar 28,0% diberikan oleh variabel penempatan kerja, dari deskripsi kerja sebesar 23,7% dan dari pengembangan karir sebesar 21,4%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel penempatan kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

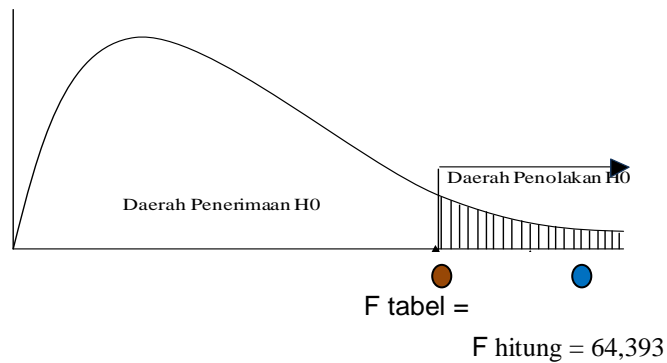
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139,274	3	379,758	64,393	,000 <sup>b</sup>
	Residual	418,724	71	5,898		
	Total	1557,998	74			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Deskripsi Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)

Sumber: *Software SPSS v.21*

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,393 dengan *p-value* (*sig.*) = 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = 3$ , dan  $df_2 = (n-k-1) = 71$ , maka di dapat  $F_{tabel} = 2,734$ . Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $64,393 > 2,734$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasikerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.



**Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis Simultan**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 64,93 berada pada daerah penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, deskripsi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4.42  
Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,462	1,957		-1,769	,081
Penempatan Kerja (X1)	,376	,081	,377	4,620	,000
Deskripsi Kerja (X2)	,279	,067	,331	4,139	,000
Pengembangan Karir (X3)	,274	,066	,315	4,174	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Software SPSS v21.1

Dari tabel 4.41 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 4,620 dan nilai  $p$ -value (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,620 > 1,994$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

#### a. Hipotesis $X_1$



**Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_1$**



Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

**b. Hipotesis  $X_2$**



**Gambar 4.9 Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_2$**

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

**c. Hipotesis  $X_3$**



**Gambar 4.10 Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_3$**

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

**V. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. a. Tanggapan responden mengenai penempatan kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan indikator tertinggi mengenai pengetahuan kerja termasuk ke dalam kriteria baik. Indikator terendah mengenai pendidikan termasuk ke dalam kriteria cukup baik. Namun secara keseluruhan untuk variabel penempatan kerja ini dapat disimpulkan ke dalam kriteria cukup baik yang menunjukkan bahwa masih ada permasalahan di lapangan yang perlu diperbaiki dan perlu diperhatikan secepat mungkin seperti pendidikan dan pengalaman kerja.
- b. Tanggapan responden mengenai deskripsi kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan indikator tertinggi mengenai penjelasan dibawah dan diatasnya termasuk ke dalam kriteria baik. Indikator terendah mengenai syarat kerja dan ringkasan pekerjaan atau jabatan termasuk ke dalam kriteria cukup baik. Namun secara keseluruhan untuk variabel deskripsi kerja

ini dapat disimpulkan kedalam kriteria baik yang menunjukkan bahwa arti tergolong baik disini harus dapat dipertahankan oleh perusahaan, meskipun tergolong baik namun masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kembaliseperti syarat kerja dan ringkasan jabatan atau pekerjaan.

- c. Tanggapan responden mengenai pengembangan karir pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan indicator tertinggi mengenai adanya minat untuk dipromosikan termasuk kedalam kriteria baik. Indikator terendah mengenai tingkat kepuasan termasuk ke dalam kriteria cukup baik. Namun secara keseluruhan untuk variable pengembangan karir ini dapat disimpulkan kedalam kriteria cukup baik yang menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki dan perlu diperhatikan secepat mungkin seperti tingkat kepuasan.
  - d. Tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan indikator tertinggi mengenai kualitas kerja termasuk kedalam kriteria baik. Indikator terendah mengenai kuantitas termasuk ke dalam kriteria cukup baik. Namun secara keseluruhan untuk variabel prestasi kerja karyawan ini dapat disimpulkan kedalam kriteria cukup baik yang menunjukkan bahwa arti tergolong baik disini harus dapat dipertahankan oleh perusahaan, meskipun tergolong baik namun masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kembali seperti kuantitas kerja.
2. Hasil analisis dalam penelitian ini secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
  3. Hasil analisis dalam penelitian ini secara parsial deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
  4. Hasil analisis dalam penelitian ini secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
  5. Secara simultan penempatan kerja, deskripsi kejadian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

## **VI. Saran**

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh penulis mengenai penempatan kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah mempertahankan kondisi yang ada dan meningkatkan kondisi ini ke arah yang lebih baik lagi. Pimpinan perusahaan harus lebih banyak mengikutsertakan karyawannya dalam program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau diluar perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga kemampuan karyawan penyelesaian pekerjaan dapat lebih baik. Begitu juga dengan perusahaan yang sebaiknya menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan agar dapat mendukung kemajuan karirnya.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh penulis mengenai deskripsi kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah mempertahankan kondisi yang ada dan meningkatkan kondisi ini ke arah yang lebih baik lagi. Pemimpin harus bisa menjelaskan darimana karyawan tersebut dipromosikan dan kejabatan karyawan akan dipromosikan.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh penulis mengenai pengembangan karir pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah mempertahankan kondisi yang ada dan meningkatkan kondisi ini ke arah yang lebih baik lagi. Pimpinan perusahaan harus bisa memberi kesempatan

berkembang kepada setiap karyawannya dengan menilai karyawan yang berprestasi tinggi untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuannya. Promosi jabatan diharapkan membangkitkan agar karyawan lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Berdasarkan hasil yang diperoleh oleh penulis mengenai prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung, maka yang perlu dilakukan perusahaan adalah mempetahankan kondisi yang ada dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kualitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Isniar Budiarti, Deden A. Wahab, Sri Widodo.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*.Yogyakarta : Pustaka Fahima
- Isniar Budiarti, R Josman Kartaprawira. 2010. Pengaruh Metode Assesment Centre dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Perencanaan Suksesi di PT PosIndonesia (Persero) Bandung. Ragam Kajian Science : Vol.2, Hal.11-20, ISBN: 978-602-95630-4-7. Universitas Komputer Indonesia
- Mangkunegara.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Alfabeta, Bandung.
- Narimawati, Umi.2007.*Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Agung Media
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Bumi Aksara.Jakarta
- Sri Widodo Soedarso.2015. *Manajemen SumberDaya Manusia : teori, prencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi*.Bandung:Manggu Media
- Sutrisno, Edy. 2011.*Manajemen SumberDaya Manusia*.Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Suwatno dan Yuniarsih.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian*;Cetakan kelima.Bandung:Alfabeta