

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

*Cut Ermiati*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan*

*Dita Amanah\**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan*

*Email: [ditamnh@yahoo.com](mailto:ditamnh@yahoo.com)*

*Dedy Ansari Harahap*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*

*Fitriani Tanjung*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of career development and work placement on employee work performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The population in this study were all employees per division, amounting to 182 employees. From the total population can be determined the number of samples in this study amounted to 65 people. The data analysis technique used is the t-test, f-test, multiple linear regression and determinant coefficient test using SPSS 22. From the calculation results using SPSS shows that there is an influence of career development on employee work performance, there is the influence of work placement on employee performance and there is the influence of career development and work placement on employee performance.

**Keywords:** Career development, job placement, job performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan per divisi yaitu berjumlah 182 karyawan. Dari jumlah populasi tersebut dapat ditentukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji-t, uji-f, regresi linear berganda dan uji koefisien determinan dengan menggunakan SPSS 22. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Pengembangan karir, penempatan kerja, prestasi kerja

### **1. Pendahuluan**

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan. Adapun program dan kebijakan perusahaan pada bidang sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Salah satu kebijakan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pengembangan karir dan penempatan kerja (Puspitasari, Djali, & Pambelum, 2015). Berikut ini data hasil kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

---

\* Corresponding Author

Tabel 1 Data Hasil Kinerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

| KETERANGAN                                      | 2014    |       | 2015    |       | 2016    |       |
|---|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
|   | Kondisi | Nilai | Kondisi | Nilai | Kondisi | Nilai |
| <b>ASPEK PELAYANAN</b>                          |         |       |         |       |         |       |
| 1. Cakupan Pelayanan                            | 51,0%   | 3     | 61,8%   | 4     | 60,4%   | 4     |
| 2. Pertumbuhan Pelanggan                        | 2,8%    | 1     | 2,1%    | 1     | 2,1%    | 1     |
| 3. Tingkat Penyelesaian Pengaduan               | 86,6%   | 5     | 89,2%   | 5     | 97,0%   | 5     |
| 4. Kualitas Air Pelanggan                       | 82,5%   | 5     | 56,9%   | 3     | 17,4%   | 1     |
| 5. Konsumsi Air Domestik                        | 24,0    | 3     | 23,6    | 3     | 24,1    | 3     |
| <b>Bobot Kinerja – Bidang Pelayanan</b>         | 0,90    |       | 0,75    |       | 0,60    |       |
| <b>ASPEK OPERASI</b>                            |         |       |         |       |         |       |
| 1. Efisiensi Produksi                           | 99,6%   | 5     | 96,4%   | 5     | 98,8%   | 5     |
| 2. Tingkat Kehilangan Air                       | 25,9%   | 4     | 25,4%   | 4     | 27,6%   | 4     |
| 3. Jam Operasi Lyanan/ hari                     | 19      | 4     | 20      | 4     | 20      | 4     |
| 4. Tekanan Sambungan Pelanggan                  | 7,1%    | 1     | 5,3%    | 1     | 8,7%    | 1     |
| 5. Penggantian Meter Air                        | 0,6%    | 1     | 1,0%    | 1     | 1,2%    | 1     |
| <b>Bobot Kinerja – Bidang Operasi</b>           | 1,10    |       | 1,08    |       | 1,08    |       |
| <b>ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA</b>                |         |       |         |       |         |       |
| 1. Rasio juml peg/1000 plg                      | 4,3     | 5     | 4,3     | 5     | 4,0     | 5     |
| 2. Ratio diklat pegawai/ peningkatan kompetensi | 9,4%    | 1     | 26,3%   | 2     | 72,7%   | 4     |
| 3. Biaya Diklat terhadap Biaya Pegawai          | 0,7%    | 1     | 0,8%    | 1     | 0,6%    | 1     |
| <b>Bobot Kinerja – Bidang SDM</b>               | 0,43    |       | 0,47    |       | 0,55    |       |

Dari data di atas berdasarkan penilaian BPPSPAM (Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum) dijelaskan pada aspek pelayanan, pada poin kualitas air pelanggan mengalami penurunan dari nilai 5 (nilai maksimum) menjadi 1 artinya prestasi kerja karyawan yang menangani pekerjaan dalam pengolahan air minum mengalami penurunan, dan hal tersebut membuat pertumbuhan pelanggan ditahunnya tidak meningkat.

Seharusnya kegiatan operasional perusahaan ditangani oleh beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai pada bidangnya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan, karena PDAM Tirtanadi merupakan perusahaan besar sehingga dibutuhkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Menurut Agustini (2011) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kesesuaian bidang dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut ditentukan dari pengembangan karir dan penempatan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Ketika karyawan dikerjakan di bidang yang diketahui maka pengetahuan pekerjaan juga akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah perlakuan yang adil dalam berkarir yaitu dengan melakukan pengembangan karir didasarkan dengan pertimbangan yang objektif.

Selain pengembangan karir adapun penempatan kerja yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan juga akan menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Menurut Rivai & Sagala (2009) penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian penempatan kerja antara karyawan dengan kemampuan dan keahlian akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Penempatan kerja di PDAM Tirtanadi terbagi menjadi demosi, promosi dan mutasi dimana tujuan dari penempatan kerja tersebut adalah untuk menghilangkan kejenuhan pada karyawan dan juga untuk menambah wawasan pada karyawan di tempat kerja yang baru. Menurut salah satu karyawan di PDAM yang mengalami mutasi jabatan pada Oktober 2017 menemukan bahwa terdapat kelemahan pada bentuk penempatan yang dilakukan pihak PDAM karena kurangnya pengetahuan atau keahlian karyawan di tempat kerja yang baru, sehingga memerlukan pelatihan dibidang tersebut.

Hal ini tentu saja akan memakan waktu yang lebih lama bagi karyawan agar dapat memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Diharapkan kepada pihak PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara mampu melakukan kebijakan dalam penempatan kerja karyawan dengan cara menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan yang ditempatkan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”.

## **2. Literature Review**

### *Prestasi Kerja*

Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut agar dapat tercapai. Salah satu hal yang mendukung kinerja yang baik adalah prestasi kerja. Prestasi kerja yang dihasilkan setiap karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, oleh karena itu dengan memberikan penghargaan memberikan motivasi kerja paling banyak/dominan dipergunakan setiap perusahaan (Harahap & Amanah, 2018). Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin & Russel (2003) memberikan defenisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2009) ada enam indikator prestasi kerja antara lain hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin dan waktu kerja.

### *Pengembangan Karir*

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang di duduki oleh seorang karyawan di suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka ada keinginan untuk mendapat jabatan yang lebih baik. Untuk itu setiap karyawan harus diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya serta karirnya agar dapat memberikan semangat serta motivasi bagi karyawan dalam bekerja dan diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Sehingga memotivasi pekerjaan membuat karyawan rela dan

berkeinginan langsung dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pekerja dan perusahaan bisa tercapai (Harahap, Agustini, Amanah, & Riza, 2017).

Pengertian pengembangan karir menurut Rivai & Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Indikator pengembangan karir adalah perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja.

### *Penempatan Kerja*

Penempatan kerja pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri. Dengan begitu tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya melakukan pemberdayaan dari penempatan kerja bagi karyawan dalam manajemen mutu terpadu partisipasi aktif merupakan kunci keberhasilan dalam usaha peningkatan mutu berkelanjutan dalam sebuah organisasi (Agustini, Amanah, & Harahap, 2018). Hal ini menguntungkan bagi perusahaan, sehingga meningkatnya semangat dan kegairahan yang berujung pada peningkatan prestasi kerja karyawan perusahaan dan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Menurut Rivai & Sagala (2009) Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2016) dalam melakukan penempatan kerja hendaknya memperhatikan indikator antara lain pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan keahlian.

### **3. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berada di Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan. Menurut Sugiyono (2017:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karaktersistik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah semua jumlah karyawan/divisi tetap pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah 182 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari pengambilan sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan, yang terdiri dari 13 divisi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah Sampel Stratifikasi (*Stratified Sampling*) yaitu setiap elemen yang ada dalam populasi hanya boleh dimasukkan ke dalam satu strata secara random.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*

Instrument dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketetapan alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Penulis mengambil 30 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas angket yang akan digunakan terhadap sampel penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwa variabel X1, X2, dan Y hasilnya adalah seluruh item pernyataan valid kecuali 1 pernyataan pada X2 dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan pada kelanjutan penelitian. Pada uji reliabilitas dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel X1, X2, dan X3 adalah reliabel.

##### *Uji Asumsi Klasik*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa tingkat Sig. **0,200**. Hal ini dapat diartikan tingkat signifikansinya lebih dari **0,05**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS For Window V22.0 dapat dilihat pada grafik P-plot, dimana jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai tolerance untuk Pengembangan Karir ( $X_1$ ) = 0,779 dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ) = 0,779, sedangkan VIF untuk Pengembangan Karir ( $X_1$ ) = 1,283 dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ) = 1,283. Hal ini menunjukkan bahwa FIV lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadinya heterokedastisitas. Dan dari hasil uji heterokedstisitas menggunakan SPSS 22 maka hasil menunjukkan bahwa diagram titik-titik data menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

##### *Uji Regresi Linier Berganda*

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Model regresi berganda adalah (1) Konstanta b sebesar 4,705 dapat diartikan bahwa variabel Y akan bernilai sebesar 4,705 pada saat  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai nol (tidak ada) pada prestasi kerja karyawan PDAM Tirtana di Provinsi Sumatera Utara; (2) Koefisien regresi Pengembangan Karir ( $b_1$ ) sebesar 0,752 artinya jika variabel pengembangan karir meningkat satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja yang akan meningkat 0,752 satuan; (3) Koefisien regresi penempatan kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,791 artinya jika variabel penempatan kerja meningkat satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan akan meningkat 0,791 satuan.

##### *Uji Simultas (F)*

Dapat diketahui hasil Pengujian secara simultan Variabel Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Simultan dapat diketahui

nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,270 > F_{tabel}$  sebesar  $2,39$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,1$  yang berarti bahwa variabel Pengembangan karir dan penempatan kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil analisis pada uji multianalisis (Uji F/ANOVA) dapat diperoleh bahwa variabel pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dimana  $F_{hitung}$  sebesar  $20,270 > F_{tabel}$  sebesar  $2,39$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,1$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini mengidentifikasi bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima karena pengembangan karir memiliki peranan yang sangat penting terhadap penempatan kerja karyawan. Artinya pengembangan karir yang dilaksanakan dengan baik sehingga dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

#### *Uji Parsial (t)*

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Independen (X) yaitu pengembangan karir dan penempatan kerja mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu Prestasi Kerja yang di uji pada tingkat signifikan  $0,1$  (10%) dengan dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai perbandingan antara  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan perhitungan rumus, dapat diketahui bahwa dengan derajat bebas 62 dan tingkat signifikan  $0,1$  di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar  $1,66980$ . Adapun hasil dari uji t antara lain (1) Hasil uji hipotesis 1 pada variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,1$  dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $3,561 > t_{tabel}$  sebesar  $1,66980$  dan probabilitas  $1,283$  pada tingkat signifikan  $10\%$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 diterima, pengembangan karir berpengaruh secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak; (2) Hasil uji hipotesis 2 pada Penempatan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,1$  dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $2,987 > t_{tabel}$  sebesar  $1,66980$  dan probabilitas  $1,283$  pada tingkat signifikan  $10\%$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 diterima, Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa pengujian hipotesis pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,561 > 1,66980$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,1$ . Maka pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia. Tanpa adanya SDM yang baik dalam bekerja maka perusahaan tidak dapat beroperasi secara optimal. Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana jika pihak PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara melakukan pengembangan karir sesuai bakat dan prestasi kerja karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan dampaknya terhadap masyarakat yang tidak banyak mengeluh terhadap kinerja PDAM.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa pengujian hipotesis penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar **2,987 > 1,66980** dengan signifikansi  $0,004 < 0,1$ . Maka penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima.

Penempatan kerja pada posisi yang tepat akan lebih mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas dan meminimalisir terjadinya kesaalahan-kesalahan yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan juga akan mendapat keuntungan dimana meningkatnya semangat dan pengetahuan karyawan dalam bekerja yang berujung pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan observasi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, bahwa masih terdapat penempatan kerja yang tidak sesuai pada keahlian dan pengetahuan karyawan, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### *Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

Hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bernilai sebesar **0,395** menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen (Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja) dengan variabel dependen (Prestasi Kerja). Nilai sebesar 0,395 ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara bersama-sama sebesar 39,5% dan sisanya 60,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen.

## **5. Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Yang artinya hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Yang artinya hipotesis kedua diterima. Berdasarkan perhitungan secara simultan secara bersama-sama bahwa variabel pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kepada peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga dapat diketahui apa saja factor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti pengalaman kerja, pelatihan, dan pengetahuan kerja.

## **6. Daftar Pustaka (Metode APA)**

Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Madenatera.  
Agustini, F., Amanah, D., & Harahap, D. A. (2018). *Desain Model Pemberdayaan Dosen*

- di Kota Medan. *Jurnal Manajerial*, 3(5), 167–173.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (2003). *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc Graw Hill Companies Inc.
- Harahap, D. A., Agustini, F., Amanah, D., & Riza, S. (2017). The Comparison of Work Motivation between Employees and Staffs Based On Two Factor Theory of Motivation in PT PP London Sumatra Indonesia At Bah Lias Research Perdagangan North Sumatera Indonesia. *International Journal of Engineering and Management Invention*, 2(1), 187–192.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen (Kesatu)*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, T., Djali, A., & Pambelum, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier , Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, IV(1), 65–76.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian (Kelima)*. Bandung: Alfabeta

### **Copyright Disclaimer**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.