



PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT APPLICATION SOLUTIONS

The Influence of Job Placement and Career Development on Employee Performance of PT Application Solutions

Marsheline Anatje Pinontoan

marshelineap56@gmail.com

Hotner Tampubolon

hotner.tampubolon@uki.ac.id

Ktut Silvanita

ktut.silvanita@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

Employee performance appraisal becomes a review and motivation to evaluate and improve performance and self-development, encouraging employees to achieve more optimal results. Employee performance can decline due to various factors, including job placements that do not match employee competencies and ineffective career development. This research involved 70 employees as respondents to examine the role of job placement and career development in enhancing employee performance at PT Application Solutions through a quantitative descriptive approach and a causal approach. Information was gathered via surveys, and subsequent examination was conducted employing the technique of multiple linear regression. Research findings prove that job placement partially bearing on performance of PT Application Solutions employees showing a meaningful statistical value of 0,023, also career development partially bearing on employee performance showing a meaningful statistical value of 0.009. Then, this research got a simultaneous bearing of job placement and career development on performance of PT Application Solutions employees, showing a meaningful statistical value of 0.000. However, the contribution of job placement and career development only reached 34.3% in influencing employee performance, The rest, amounting to 65.7%, was impacted by variables beyond the scope of this study. Therefore, an emphasis on job placement and career development is needed by companies to improve employee performance.

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

PT Application Solutions telah beroperasi selama 8 tahun di bidang industri IT sebagai anak perusahaan dari Amdocs yang merupakan pemimpin pasar dalam solusi dan penyedia layanan perangkat lunak (*software*). Metode penilaian kinerja yang digunakan adalah berbasis kompetensi yang menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Berikut rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT Application Solutions.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Application Solutions Tahun 2022

No	Aspek Penilaian	Indikator	Target	Capaian
1	Kemampuan Teknis	Mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	80	74,36
		Memiliki inisiatif untuk belajar dan berkembang secara teknis untuk meningkatkan kinerjanya	80	68
2	Kemampuan Interpersonal	Mampu membangun interaksi yang konstruktif dengan kolega, konsumen, dan berbagai pihak yang terlibat	80	84,48
3	Kemampuan Kepemimpinan	Mampu menetapkan tujuan dan arah yang jelas untuk diri sendiri dan timnya	80	73,13
		Memiliki kemampuan dalam menetapkan keputusan yang akurat dengan meninjau seluruh aspek yang berhubungan	80	77,94
4	Kemampuan Kerja Tim	Mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan pihak lain dalam pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan tujuan bersama	80	82,61
5	Kemampuan Beradaptasi	Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dengan cepat dan mudah	80	79
		Menunjukkan dorongan diri untuk terus menambah pengetahuan dan meningkatkan kompetensi pribadi maupun profesional guna mengoptimalkan kinerja	80	70,52

Sumber: PT Application Solutions (data diolah peneliti, 2023)

Tabel 1 menunjukkan hasil kinerja karyawan PT Application Solutions pada tahun 2022 dan ditetapkan target penilaian yang dianggap baik dari setiap aspek penilaian kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT Application Solutions pada tahun 2022 ada yang belum mencapai target yang ditetapkan. Yaitu pada aspek kemampuan teknis, kemampuan kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi.

Setelah mengamati data penilaian kinerja karyawan tahun 2022 dan melakukan wawancara dengan PT Application Solutions, peneliti menemukan bahwa adanya proses penempatan kerja yang tidak efektif karena ketidakcocokan antara kualifikasi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan. Karyawan

kesulitan menyelesaikan tugas karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan teknis, karyawan tidak menunjukkan keinginan untuk mempelajari atau meningkatkan keterampilan teknisnya. Begitu pun dengan pengembangan karir yang belum sesuai harapan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki motivasi untuk belajar dan berkembang karena tidak memiliki tujuan yang jelas dalam karirnya, perusahaan juga tidak menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, di sisi lain peluang berkembangnya karir juga kurang terlihat yang membuat karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya karena tidak berkembang. Sehingga ditemukan bahwa kedua hal tersebut mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dan belum dapat memenuhi target penilaian yang ditentukan.

Berlandaskan latar belakang, peneliti mengemukakan permasalahan:

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Application Solutions?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Application Solutions?
- c. Apakah penempatan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Application Solutions?

1. Uraian Teoritis

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja bergantung pada kemampuan dan motivasi (Hersey & Blanchard, 1993). Individu perlu menunjukkan derajat kesiapan dan kompetensi yang memadai guna dapat menyelesaikan pekerjaannya. Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian karyawan ketika berhasil mengerjakan tugasnya dengan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, tepat juga sama tanggung jawab yang diembannya. Sebaliknya, Robbins (2016) mengatakan kinerja ialah output yang dicapai oleh seorang karyawan saat mereka kerja setara dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk posisi yang ada. Ketika mengukur kinerja, memerlukan indikator sebagai tingkat ukuran pengaruh kinerja karyawan di perusahaan. Indikator kinerja karyawan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017), yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja sama
- e. Inisiatif

2.2 Penempatan Kerja

Rivai (2018) mengatakan penempatan ialah ketika seorang karyawan ditugaskan kembali ke tempat kerja barunya. Siagian (2008) menyatakan bahwa penempatan ialah titik akhir dari proses seleksi. Mathis & Jackson (2006), mengatakan penempatan kerja ialah bagaimana individu ditaro pada posisi yang akurat dan sejauh mana kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya akan memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, Hakim (2019) mengatakan penempatan kerja karyawan ialah proses setelah seleksi, yang berarti menempati calon karyawan yang lulus kualifikasi (yang telah dipilih) ke posisi yang dibutuhkannya.

Badriyah (2015) mengatakan esensi dari penempatan kerja ialah mengalokasikan karyawan ke posisi yang sejalan dengan kapabilitas mereka, memastikan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan maksimal. Selain itu, penempatan kerja juga bertujuan untuk memastikan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman, dengan harapan akan merangsang peningkatan kinerja mereka.

Ketika mengukur penempatan kerja juga memerlukan ukuran seperti yang diungkapkan oleh Nugraha, dkk. (2017), penempatan kerja punya 3 (tiga) indikator:

- a. Keahlian
- b. Kecakapan
- c. Keahlian

Namun, menurut Rivai & Sagala (2011), penempatan kerja menyangkut beberapa indikator, yakni:

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan kerja
- c. Pengalaman kerja
- d. Kesehatan fisik dan mental

2.3 Pengembangan Karir

Siagian (2008) mendefinisikan pengembangan sebagai kesempatan belajar yang dirancang guna menaikkan wawasan serta keterampilan yang sesuai dengan tanggung jawab yang lagi diembannya. Pada sisi lain, karir menggambarkan perjalanan kerja seseorang dalam satu atau beberapa perusahaan, dimulai dari posisi awal hingga mencapai puncak tertinggi sejalan dengan pencapaian, potensi, dan kualifikasi individu tersebut (Sodikin et al., 2017). Jadi, pengembangan karir ialah proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam menggapai karir yang dimau. Suatu program

pengembangan karir secara keseluruhan bertujuan menyeimbangkan kebutuhan serta ambisi karyawan dengan kesempatan pengembangan karir yang ada di perusahaan, sekarang maupun di masa depan (Rivai, 2018). Mangkunegara (2011) menetapkan 9 (sembilan) poin pengembangan karir bertujuan:

- a. Berkontribusi menggapai tujuan pribadi dan perusahaan
- b. Menunjukkan hubungan antara kesejahteraan karyawan dan loyalitas mereka
- c. Membantu karyawan memahami kemampuan mereka untuk memenuhi posisi yang tepat sama keahlian dan kemampuan mereka
- d. Meningkatkan hubungan antara karyawan dan perusahaan
- e. Membantu pelaksanaan program perusahaan guna tujuan tergapai
- f. Mengurangi *turnover* dan biaya ketenagakerjaan
- g. Mengurangi keusangan karir dan manajemen
- h. Mengintensifkan analisis dari seluruh karyawan
- i. Memerlukan pemikiran jarak waktu yang panjang karena posisi tertentu butuh kualifikasi yang akurat

Cardoso (dalam Sunyoto, 2015) membagi menjadi tiga, bentuk pengembangan karir, diantaranya yakni:

- a. Pendidikan dan pelatihan pekerja
- b. Promosi atau kenaikan jabatan
- c. Mutasi atau perubahan jabatan

Ketika mengukur pengembangan karir juga memerlukan ukuran-ukuran yang disebut indikator, seperti yang dikatakan Rivai (2018) kalau ada 5 indikator dari pengembangan karir, yakni ialah:

- a. Prestasi kerja
- b. Eksposur
- c. Jaringan kerja
- d. Kesempatan untuk bertumbuh
- e. Pembimbing dan mentor

Namun, Priansa (2018) memiliki pendapat berbeda dan mengatakan kalau indikator dari pengembangan karir, ialah:

- a. Perencanaan karir
- b. Pengembangan karir
- c. Pengembangan karir dengan dukungan Departemen SDM

- d. Umpan balik kepada kinerja

2.4 Hipotesis Penelitian

Berlandaskan dari latar belakang, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Application Solutions

H2: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Application Solutions

H3: Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Application Solutions

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Metode dan pendekatan penelitian ini dengan deskriptif kuantitatif berlandaskan informasi statistika, di mana akumulasi dan analisis data di penelitian ini dengan melibatkan penggunaan instrumen penelitian yang memiliki sifat kuantitatif atau statistika dalam mengetes hipotesis yang sudah dirumuskan.

3.2 Lokasi penelitian

PT Application Solutions yang berlokasi di Wisma GKBI, Jl. Jenderal Sudirman, No. 28, RT.14/RW.1, Bend. Hilir, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10210. Subjeknya karyawan PT Application Solutions.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dapat mencakup seluruh orang dari suatu kelompok tertentu atau dapat dibatasi jika akses ke seluruh populasi tersebut tidak memungkinkan (Sugiyono, 2018). Maka, populasi di PT Application Solutions ialah 115 karyawan berdasarkan data karyawan PT Application Solutions Oktober 2023. Sampel merupakan sebagian kecil yang diambil dari populasi yang lebih besar dengan tujuan mewakili keseluruhan populasi. Penelitian ini memakai sampling jenuh sebagai metode pengambilan sampel. Jumlah sampel awal yang ditetapkan ialah 115 karyawan, kemudian kuesioner disebarkan kepada 115 populasi yang menjadi sampel. Namun pada saat kuesioner disebarkan hanya 70 karyawan yang mengisi sampai pada batas waktu yang telah ditentukan sehingga sampel yang dipakai di penelitian ini berjumlah 70 karyawan PT Application Solutions.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 70 responden berpartisipasi di penelitian ini, yang datanya didapat dari penyebaran kuesioner ke semua populasi di PT Application Solutions yang berlokasi di Wisma GKBI, Jakarta Pusat. Berikut ini karakteristik responden dibagi menjadi beberapa golongan demografis antara lain:

4.1.1 Ditinjau Menurut Aspek Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden Dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	38	56,3%
Perempuan	32	43,7%
Jumlah	70	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Melihat Tabel 2, temuan responden menurut jenis kelamin laki-laki total 38 orang (56,3% dari keseluruhan responden) serta responden menurut jenis kelamin perempuan total 32 orang (43,7% dari keseluruhan responden).

4.1.2 Ditinjau Menurut Aspek Lama Bekerja

Tabel 3 Karakteristik Responden Dari Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 tahun kurang	7	10%
1-3 tahun	21	30%
4-6 tahun	28	40%
6 tahun lebih	14	20%
Jumlah	70	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Melihat Tabel 3, jumlah responden dari lama bekerja 1 tahun kurang ada 7 orang (10% dari keseluruhan responden), lama bekerja 1-3 tahun ada 21 orang (30% dari keseluruhan responden), lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 28 orang (40% dari keseluruhan responden), dan lama bekerja > 6 tahun sebanyak 14 orang (20% dari keseluruhan responden). Hasil ini memperlihatkan bahwa responden dengan masa kerja antara 4-6 tahun mendominasi jumlah peserta penelitian.

Ada 3 (tiga) variabel yang ada di kuesioner penelitian ini, ialah Penempatan Kerja (X1) serta Pengembangan Karir (X2) yang jadi variabel independen, dan Kinerja Karyawan (Y) yang jadi variabel dependen. Berikut merupakan hasil rekapitulasi jawaban responden setiap variabel:

A. Variabel Penempatan Kerja (X1)

Tabel 4 Rekapitulasi Umpan Balik Responden Untuk Kuesioner Variabel Penempatan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Saya dapat melaksanakan dan menuntaskan pekerjaan secara optimal serta tepat pada waktunya	30	34	6	0	0	70	304	4,34
2	Saya mampu bekerja secara mandiri dan tidak selalu membutuhkan bantuan dari orang lain	28	35	7	0	0	70	301	4,3
3	Saya memiliki kompetensi yang memadai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan berkualitas	32	34	4	0	0	70	308	4,4
4	Saya mampu mempelajari keahlian baru dengan cepat dan mudah	16	36	18	0	0	70	278	3,97
5	Tingkat keterampilan yang saya miliki berperan penting dalam menentukan posisi saya di lingkungan perusahaan	25	33	12	0	0	70	293	4,18
6	Karyawan yang menduduki posisinya memiliki kompetensi yang selaras dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan	20	27	23	0	0	70	277	3,95
7	Dalam pandangan saya, perusahaan sudah menempatkan karyawan selaras sama latar belakang pengalaman masing-masing individu memiliki	21	42	7	0	0	70	294	4,2

8	Saya mampu belajar dari pengalaman kerja saya dan menerapkannya dalam pekerjaan saya saat ini	24	34	11	1	0	70	291	4,15
Mean Variabel Penempatan Kerja									4,18

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Di Tabel 4, pandangan responden mengenai pernyataan variabel Penempatan Kerja (X1) menunjukkan rata-rata 4,18 yang artinya mayoritas jawaban responden rentan menjawab setuju.

B. Variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 5 Rekapitulasi Umpan Balik Responden Untuk Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X2)

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Saya mempunyai perencanaan karir saya sendiri	24	31	15	0	0	70	289	4,12
2	Saya memiliki rencana karir yang jelas dan terarah	17	34	19	0	0	70	278	3,97
3	Saya menunjukkan antusiasme tinggi dalam upaya pengembangan karier secara berkelanjutan di lingkungan perusahaan	25	29	15	1	0	70	288	4,11
4	Perusahaan memastikan tersedianya informasi yang jelas dan terperinci mengenai persyaratan jabatan bagi seluruh karyawan	36	27	7	0	0	70	309	4,41
5	Pelaksanaan pelatihan bagi karyawan berkontribusi terhadap peningkatan karir, dengan dukungan penuh dari Departemen SDM	29	37	4	0	0	70	305	4,35
6	Saya merasa puas dengan prestasi kerja saya selama ini	30	30	10	0	0	70	300	4,28

7	Program pengembangan karier yang diterapkan perusahaan disesuaikan dengan tingkat pencapaian kinerja setiap karyawan	8	36	22	4	0	70	258	3,68
8	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya	13	32	22	3	0	70	265	3,78
9	Ada kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir	10	38	20	2	0	70	266	3,8
10	Perusahaan sering mengadakan program pelatihan dan pengembangan, pendidikan, serta promosi karyawan	35	31	4	0	0	70	311	4,44
11	Saya memiliki pembimbing atau mentor yang membantu saya dalam mengembangkan karir saya	7	31	26	6	0	70	249	3,55
Mean Variabel Pengembangan Karir									4,04

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Di Tabel 5, pandangan responden mengenai pernyataan variabel Pengembangan Karir (X2) didapat rata-rata 4,04 yang artinya mayoritas jawaban responden rentan menjawab setuju.

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6 Rekapitulasi Umpan Balik Responden Untuk Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	29	34	7	0	0	70	302	4,31
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan presisi tinggi dan hasil akhir yang terorganisir rapi	25	34	11	0	0	70	294	4,2

3	Saya memiliki kemampuan untuk menghadirkan ide-ide baru dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaan	17	43	10	0	0	70	287	4,1
4	Saya terampil dalam manajemen waktu yang efektif guna menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai jadwal	23	36	11	0	0	70	292	4,17
5	Saya mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja saya	27	36	7	0	0	70	300	4,28
6	Saya terampil berkolaborasi dengan rekan kerja dan memberikan saran yang positif demi peningkatan kinerja tim	28	34	8	0	0	70	300	4,28
7	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik dan berperan aktif dalam mendukung tim pada setiap pelaksanaan kegiatan	33	33	4	0	0	70	309	4,41
8	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa menunggu perintah atasan	15	37	18	0	0	70	277	3,95
9	Saya siap menyumbangkan gagasan-gagasan inovatif demi mendukung perkembangan perusahaan	22	36	12	0	0	70	290	4,14
Mean Variabel Kinerja Karyawan									4,20

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel 6 menunjukkan pandangan responden atas pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor 4,20 yang artinya mayoritas jawaban responden rentan menjawab setuju.

4.2 Hasil Uji Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Dengan uji *pearson correlation* melalui SPSS 26, bila angka r hitung $>$ r tabel, alhasil bisa disimpulkan kalau item-item tersebut sudah sesuai sebagai pembentuk indikator (Ghozali, 2016).

Nilai n nya ialah sampel dari penelitian ini yaitu sebesar 70 responden. Dengan $n = 70$ serta level signifikansi 0,05, jadi didapat hasil r tabel 0,231.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,590	0,231	Valid
X1.2	0,628	0,231	Valid
X1.3	0,381	0,231	Valid
X1.4	0,650	0,231	Valid
X1.5	0,560	0,231	Valid
X1.6	0,624	0,231	Valid
X1.7	0,473	0,231	Valid
X1.8	0,604	0,231	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Merujuk Tabel 7, semua butir pernyataan memenuhi persyaratan validitas r hitung $>$ r tabel, sehingga layak diolah dalam penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,692	0,231	Valid
X2.2	0,815	0,231	Valid
X2.3	0,693	0,231	Valid
X2.4	0,676	0,231	Valid
X2.5	0,573	0,231	Valid
X2.6	0,687	0,231	Valid
X2.7	0,799	0,231	Valid
X2.8	0,742	0,231	Valid
X2.9	0,745	0,231	Valid
X2.10	0,545	0,231	Valid
X2.11	0,716	0,231	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Merujuk Tabel 8, semua butir pernyataan memenuhi persyaratan validitas r hitung $>$ r tabel, sehingga layak diolah dalam penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,686	0,231	Valid
Y.2	0,716	0,231	Valid
Y.3	0,692	0,231	Valid
Y.4	0,616	0,231	Valid
Y.5	0,620	0,231	Valid
Y.6	0,699	0,231	Valid
Y.7	0,600	0,231	Valid
Y.8	0,687	0,231	Valid
Y.9	0,699	0,231	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel 9 menunjukkan semua butir pernyataan memenuhi persyaratan validitas r hitung $>$ r tabel, sehingga layak diolah dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Butir pernyataan ditetapkan reliabel bila angka *Cronbach Alpha* $\geq 0,06$ (Ghozali, 2016) dengan memakai SPSS 26.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,698	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,896	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Semua elemen pernyataan yang dipakai guna mengukur variabel X1, X2, Y telah terbukti reliabel, sebagaimana tergambar dalam Tabel 10. Hal ini dibuktikan dengan angka *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ untuk setiap variabel di studi ini, menandakan keandalan variabel-variabel tersebut.

4.3 Hasil Regresi Linear Sederhana

Tabel 11 Hasil Regresi Linear Sederhana X1 Kepada Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,343	4,474		3,430	,001
	Penempatan Kerja (X1)	,672	,133	,523	5,057	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Melihat temuan regresi linear sederhana variabel penempatan kerja pada Tabel 11 tersebut didapat model regresi sederhana yang dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 15,343 + 0,672 X1 + e$$

Tabel 12 Hasil Regresi Linear Sederhana X2 Kepada Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,719	3,278		6,322	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,385	,073	,539	5,273	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Melihat temuan regresi linear sederhana variabel pengembangan karir pada Tabel 12 tersebut didapat model regresi sederhana yang dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 20,719 + 0,385 X2 + e$$

4.4 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,907	4,318		3,221	,002
	Penempatan Kerja (X1)	,387	,166	,301	2,329	,023
	Pengembangan Karir (X2)	,247	,092	,345	2,675	,009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Melihat temuan regresi berganda lewat SPSS 26, ditunjukkan di Tabel 13, dengan memperoleh perumusan:

$$Y = 13,907 + 0,387 X1 + 0,247 X2 + e$$

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

Kriteria uji t ialah bila angka signifikansi $< 0,05$, keputusannya H1 dan H2 diterima.

a. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Seperti pada Tabel 13, tingkat signifikansi variabel penempatan kerja ialah $0,023 < 0,05$. Hasilnya H1 diterima, berarti penempatan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Application Solutions secara parsial.

b. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Seperti di Tabel 13, angka signifikansi variabel pengembangan karir ialah $0,009 < 0,05$. Hasilnya H2 diterima, berarti pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan PT Application Solutions secara parsial.

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Kriteria uji F ialah bila angka signifikansi $< 0,05$, keputusannya H3 diterima.

Tabel 14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,185	2	186,092	17,520	,000 ^b
	Residual	711,658	67	10,622		
	Total	1083,843	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Kerja (X1)						

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Seperti Tabel 14, yang menunjukkan kalau angka signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasilnya H_3 diterima, maksudnya penempatan kerja dan pengembangan karir bersamaan memengaruhi kinerja karyawan PT Application Solutions.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,324	3,259
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Kerja (X1)				

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Melihat Tabel 15, ditunjukkan kalau R² memiliki nilai 0,343 atau 34,3%, maksudnya penempatan kerja dan pengembangan karir lemah kontribusinya dalam memprediksi kinerja karyawan, kemudian sisanya 65,7% diberi oleh variabel lainnya di luar riset peneliti. Maka dari itu, penulis menyarankan untuk menambahkan variabel tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja (Haqiqi, dkk., 2024) motivasi kerja (Hasan, 2023), dan kompensasi finansial (Maryani, dkk., 2020).

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

- a. Ditemukan temuan kalau penempatan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Application Solutions. Dengan penempatan kerja yang sesuai, akan mendorong peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan. Karyawan yang ditaro selaras sama kemampuan serta keahliannya biasanya memperlihatkan motivasi kerja yang lebih tinggi serta tingkat kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, karyawan juga percaya kalau mereka bbisa menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya. Oleh karena itu, semakin cocok penempatan kerja dengan karyawan, semakin optimal kinerja karyawan tersebut.
- b. Ditemukan hasil kalau pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan PT Application Solutions. Dengan pengembangan karir yang berhasil dapat memperkaya pengetahuan, keterampilan, kapasitas, dan semangat karyawan, memungkinkan mereka guna mengerjakan tugas-tugas lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, implementasi pengembangan karier yang optimal berpotensi meningkatkan produktivitas di lingkungan perusahaan tersebut.
- c. Menghasilkan penempatan kerja dan pengembangan karir bersamaan memengaruhi kinerja karyawan PT Application Solutions. Hal ini menandakan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam memengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, nilai R2 menunjukkan kalau penempatan kerja dan pengembangan karir punya keterbatasan kontribusi sebesar 34,3% ke variabel kinerja karyawan. Sementara, variabel lain di luar riset ini memberikan kontribusi 65,7% lebih besar.

5.2 Saran

- a. PT Application Solutions dapat meningkatkan kembali sistem penempatan kerja yang lebih terintegrasi dengan sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk menilai kompetensi karyawan.
- b. PT Application Solutions disarankan untuk mengembangkan pembimbing atau mentor bagi karyawan di perusahaan terutama dalam proses pengembangan peluang karirnya dan peningkatan kompetensinya, mengembangkan program pengembangan karir yang terstruktur, adil, dan transparansi, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk rotasi jabatan.
- c. PT Application Solutions dapat mengembangkan budaya kerja yang mendukung seperti pemberian *reward* atas inisiatif atau pencapaian karyawan dan pemimpin dapat memberikan role yang baik bagi karyawan serta mendorong karyawan untuk mengambil risiko dan berinovasi.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hersey, & Blanchard. (1993). *Manajemen Perilaku Organisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Khaerani, R., Febriyanto, M. T., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, Y. T. (2022). *The effect of competence, training and career development on employee performance at PT. Citibank*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 1(3), 71–79.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdi Karya: Bandung.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Personnel Management (Human Resource Management) (Edisi Kelima, Cetakan 14)*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajagrafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sartika, L., Fatimah, F., & Asiati, D. I. (2022). *The effect of competence, job placement and job satisfaction on employee performance at the Regional Office VII BKN*. International Journal of Business, Management and Economics, 3(3), 257–270.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2016). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tampubolon, Hotner. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti, Indonesia, Jakarta. ISBN 978 602 1374 30 6.