

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO SMART PROPERTY

Candrika Regina Maharani, Ratna Nikin Hardati, Ainul Chanafi

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: candrikaregina27@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian tersebut bermaksud guna mengetahui dampak secara parsial dan simultan perkembangan SDM serta penempatan kerjanya karyawan atas performa karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* kepada 60 karyawan PT Indo Smart Property yang menjadi populasi sekaligus sampel penelitian. Cara pengumpulan data memakai metode angket, observasi serta dokumentasi yang dianalisis memakai Analisa regresi linear berganda melalubantuan program SPSS. Temuan penelitian diraih informasi bahwasanya variable pengembangan SDM dan Variable penempatan kerja karyawan secara parsial berdampak secara baik serta signifikan atas performa karyawan. Secara simultan, variabel perkembangan SDM serta penempatan kerja karyawan berdampak secara baik serta signifikan atas performa karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of human resource development and employee job placement on employee performance. Using quantitative methods with type of research is explanatory research to 60 employees of PT Indo Smart Property who became the population as well as the research sample. Data collection techniques using questionnaire, observation, and documentation methods were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of the study obtained information that the variable of human resource development and Employee job placement variables partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of human resource development and employee job placement have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Human Resource Development, Job Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perubahan harga real estate telah lama menarik perhatian investor dan pelaku bisnis di industry keuangan. Salah satu industri yang memiliki banyak ruang untuk tumbuh dan memberikan manfaat bagi pebisnis dan pemerintah Indonesia adalah real estate (Aesia, 2024). Momentum positif di sektor real estate

komersial dapat dihasilkan dari peningkatan indeks permintaan yang berpotensi mendongkrak aktivitas dan penjualan properti di seluruh Indonesia. Selain itu, factor risikonya sering kali rendah dan permintaan akan rumah tetap (Menko Airlangga, 2023).

Kota Malang, selain sebagai kota strategis karena potensi wisatanya, kota ini

juga menjadi kota strategis karena potensinya di bidang properti. Potensi bisnis properti di Kota Malang cukup menjanjikan karena Kota Malang merupakan kawasan dengan potensi kenaikan harga properti yang tinggi (Malik, 2023). Kota Malang juga yakni area *sunrise property* dimana potensi kenaikan tarif property yang tinggi sampai cocok untuk dijadikannya investasi (Widyawati, 2023).

Menghadapi era *society 5.0* hampir seluruh sektor industri terlebih dalam sektor industri properti beserta turunannya mengalami kesulitan yang sama yakni kesulitan dalam melakukan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja perusahaan selaku aset perusahaan melalui pertumbuhan teknologi serta trend yang sangat amat cepat berubah (Fahira, 2023). Oleh karena itu, untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tujuan dan kemajuan perusahaan, maka SDM harus dikelola secara terampil dan profesional (Fitriani, 2022).

Inisiatif pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan pemasaran digital dengan menawarkan instruksi dan pelatihan tentang cara menggunakan teknologi dan media informasi di tempat kerja. Penggunaan platform media sosial seperti Facebook, Instagram, Tiktok, dan YouTube untuk promosi dan platform e-commerce seperti

Google Ads, Lamudi, dan Olx untuk membantu sistem penjualan properti adalah dua cara paling sederhana dalam memanfaatkan teknologi informasi (Syahputra dkk., 2023).

Digital marketing properti menjadi strategi pemasaran yang digunakan oleh perusahaan properti untuk mempromosikan produk-produk melalui platform digital. Dengan ini digital marketing properti dapat meningkatkan visibilitas online, kredibilitas, dan *engagement*, yang dapat menarik lebih banyak calon pelanggan dan meningkatkan konversi penjualan. Bisnis dapat memanfaatkan digitalisasi bisnis untuk menjual produk mereka kepada target audiens yang tepat dan menjangkau konsumen yang lebih luas melalui kemajuan teknis dan platform digital.

Berdasarkan review google, agen properti terbaik 2024 di malang antara lain INMAX Property dengan review 4,3 47 ulasan, Xavier Marks Premier dengan review 5,0 41 ulasan, Ray White Dieng Malang dengan review 4,8 33 ulasan, ERA VICTORIA Malang dengan review 5,0 24 ulasan, dan ERA Ventura dengan review 4,7 19 ulasan. Sedangkan, PT Indo Smart Property atau ASET.ID memiliki review 4,0 4 ulasan (Novriyadi, 2024). Ulasan yang rendah dapat mendorong calon pelanggan untuk memilih pesaing, yang berarti hilangnya peluang bagi user untuk

menarik pelanggan baru. Hal ini dapat menyebabkan penurunan penjualan dan pendapatan, sehingga mempersulit bisnis untuk tumbuh atau bahkan bertahan.

Seperti yang dialami oleh PT Indo Smart Property jadi perseroan yang bergerak dalam perseroan layanan pembiayaan, penjualan, dan *branding* sebuah properti dan semakin berjalannya waktu akan berubah menjadi sebuah *start-up company*. Hal ini membutuhkan perubahan tenaga kerja yang lebih melek terhadap teknologi. Selama masa peralihan dan penyesuaian tersebut membuat perusahaan kesulitan dalam melakukan penyesuaian keperluan tenaga kerja melalui pertumbuhan teknologi serta trend pasar. Tabel 1 dan Tabel 2 berikut memberikan gambaran mengenai kondisi karyawan terhadap tugas pemasaran perusahaan beserta kinerja penjualan properti perusahaan periode tahun 2021 hingga 2023.

Tabel 1. Karyawan PT Indo Smart Property

Karakteristik Karyawan	2021	2022	2023
Karyawan non-marketing	20 orang	20 orang	20 orang
Karyawan divisi marketing	38 orang	35 orang	30 orang
Karyawan divisi digital marketing	2 orang	5 orang	10 orang
Total	60 orang	60 orang	60 orang

Sumber : PT Indo Smart Properti, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh informasi bahwa pada tahun 2023 dari 60 karyawan perusahaan, 20 orang merupakan karyawan yang tidak terlibat dengan proses pemasaran seperti arsitek, *designer interior*, mandor proyek, akuntan dan admin yang semua karyawan dalam proses *hiring* yang sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan pekerjaannya. 40 orang karyawan lain merupakan karyawan yang terlibat pada bidang pemasaran dan penjualan yang menjadi ujung tombak perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Akan tetapi dari 40 orang hanya 10 karyawan yang mahir dan bisa melakukan *digital marketing* juga merupakan karyawan dengan tingkat kualifikasi pendidikan dan pengalaman yang sejalan dengan kegiatan pemasaran dan tidak asing dengan *tools* pemasaran digital dan 30 orang lainnya melakukan proses pemasaran secara tradisional karena tingkat kualifikasi pendidikan juga pengalaman karyawan yang bisa terbilang kurang terhadap dunia *marketing* maupun *digital marketing*. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait dengan penempatan kerja karyawan juga pengembangan SDM yang dimiliki perseroan yang memberi efek terhadap kinerja perusahaan terutama kinerja penjualan.

Tabel 2 berikut memberikan gambaran mengenai kinerja penjualan properti perusahaan selama periode tahun 2022 dan 2023.

Tabel 2. Kinerja Penjualan Proyek Perusahaan Tahun 2023

Nama Proyek	Target Penjualan	Realisasi 2022	Realisasi 2023
Akra Property	25 Unit	17 Unit	19 Unit
Flower Hills Villas	4 Unit	0 Unit	1 Unit
The Houston	20 Unit	13 Unit	12 Unit
Grand Atika Residence	34 Unit	20 Unit	18 Unit
Nara Residence	23 Unit	15 Unit	17 Unit
The Cinnamon Residence	12 Unit	8 Unit	5 Unit

Sumber: PT Indo Smart Property, 2023

Berlandaskan table tersebut bahawasanya ketimpangan karyawan yang mahir dan bisa melakukan *digital marketing* dengan mayoritas karyawan yang hanya melakukan proses pemasaran secara tradisonal berakibat pada kinerja perusahaan terutama mengenai bidang penjualan properti perusahaan selama periode tahun 2022 dan 2023 tidak memenuhi target tahunan yang diberikan seperti yang diuraikan pada tabel 2.

Perusahaan melalui manajemen SDM mempunyai tanggung jawab atas mempertahankan kinerja perusahaan yang baik Hal ini dikarenakan manusia menjadi elemen strategis atas seluruh aktivitas organisasinya (Khafid, 2023). Manajemen SDM selaku pengelola dan pemberdaya individu anggota organisasi maupun kelompok kerja bertanggung jawab terhadap proses model kerjaan, perancangan karyawan, seleksi serta pemosisian kerja, perkembangan karyawan, pengolahan karir, keahlian, penilaian performa, perkembangan team kerja, pensiun, hingga pemutusan hubungan kerja (Arfandi dkk., 2023).

Sedarmayanti dalam Supardi (2016) menyatakan bahwa terdapat unsur-unsur yang memengaruhi performa pekerja seperti faktor tersebut diantaranya pengembangan SDM dan penempatan kerja karyawan yang bersama-sama saling berkolaborasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan SDM perusahaan diperlukan guna menunjukkan bahwasanya perusahaan mempunyai karyawan yang berketerampilan dan berpengetahuan yang dibutuhkan untuk mengoperasikan teknologi terkini juga mampu untuk memenuhi tuntutan pasar (Fahira, 2023). Perkembangan SDM yakni sebuah aktivitas yang mesti dilakukan atas perusahaan supaya *knowledge*, *ability*, serta *skill* tenaga kerja selaras melalui

desakan kerjaan yang dilakukannya (Hasby dan Nurbaiti, 2023). Selain itu pengembangan juga merupakan bentuk dari peningkatan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan (Arfandi dkk., 2023).

Pengembangan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan menjadi suatu keniscayaan yang tidak dapat terhindarkan sebab penempatan karyawan secara langsung dalam sebuah pekerjaan tidak akan menjamin keberhasilan. Para tenaga kerja atau karyawan baru pada sebuah perusahaan setiap kali merasa kebingungan atau bahkan tidak mampu memahami akan peranan dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan (Fahira, 2023).

Dengan pengembangan, tenaga kerja ataupun pekerja jadi SDM dan elemen krusial di dalam perusahaan diharapkan memiliki tambahan pengalaman, pengetahuan, ilmu, attitude yang baik, semangat kerja dan kinerja yang semakin baik, semakin produktif, mampu memahami segala sesuatu tentang perusahaan (Fahira, 2023). Ikram (2023) melalui hasil penelitiannya menemukan bahwa perkembangan SDM yang baik juga bias menumbuhkan produktivitasnya serta kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri. Secara simultan, perkembangan SDM dan pemosisian kerja berdampak

signifikan atas performa pekerja. Penelitian dari Khafid (2023) menemukan hasil yang berbeda bahwasanya perkembangan SDM tidak berdampak signifikan atas upaya peningkatan performa pekerja.

Demi mendapatkan kinerja yang baik, diperlukan bentuk yang baik atas merancang serta menetapkan karyawan dalam mengisi satu posisi kerjaan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Penempatan kerja merupakan sebuah proses dalam menempatkannya pekerja pada satu posisi selaras melalui keahlian maupun pengetahuan yang dimilikinya secara bertanggung jawab terhadap segala risiko yang kemungkinan akan terjadi sehingga dapat menambah kualitas kerja dari karyawan tersebut (Sual dkk., 2023). Perusahaan hadir melalui divisi manajemen sumber daya manusia menempatkan karyawannya selaku aset dengan tujuan utamanya adalah mengarahkan aset tersebut untuk memberdayakannya (Nurkhalisa dan Amirulmukminin, 2023).

Pemosisian kerja bertautan melalui usaha perusahaan dalam menjamin keperluan jabatan serta karakter perusahaan *match* melalui keahlian, wawasan dan keahlian yang dipunyai atas pekerja (Kusumawardana dkk., 2023). Penempatannya kerja yang tepat dan sesuai tentunya dapat menjadi katalisator

dalam peningkatan kinerja karyawan (Permatasari dkk., 2023). Penempatan kerja juga berpedoman terhadap *job description and job specification* yang sudah dibentuk dan ditetapkan dengan pedoman wajib “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Amalia dan Meliantari, 2023). Pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan kerja menjadi syarat bagi karyawan sebelum diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk menempati satu posisi tertentu dan berkarya melalui posisi tersebut (Putra dan Kasih, 2023).

Ketika anggota tim dan perusahaan bekerja sama untuk menyelaraskan potensi individu dengan tujuan organisasi, hal ini dapat bermanfaat bagi kedua belah pihak. (Fahira, 2023). Penelitian dari Simamora (2023) juga mendukung pernyataan bahwasanya pemosisian kerja karyawan berdampak secara baik atas peningkatan performa pekerja. Berbeda dengan penelitian lainnya, penelitian dari Utami dkk. (2023) mempunyai temuan penelitian yang berlainan yaitu penempatan kerja tak berdampak signifikan atas performa pegawai. Penelitiannya Mahmudin (2023) memiliki temuan penelitiannya bahwasanya penempatan kerja tidak memiliki dampak dan tidak signifikan atas kinerja pekerja.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan juga adanya gap penelitian yang

terjadi, peneliti terpukau guna melangsungkan penelitian lanjutan yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Smart Property**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2015) mengartikan pengembangan SDM cara dimana bisnis atau perseroan menggunakan Pendidikan dan pelatihan guna menumbuhkan keahlian teknis, teoritis, konseptual serta moral pegawai agar lebih memenuhi tuntutan posisi dan pekerjaan. Indikator perkembangan SDM yang diutarakan Hasibuan (2016) menyatakan bahwa berhasilnya perkembangan SDM dapat diukur menggunakan: prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, tingkatan terjadinya kerusakan hasil produksinya, sarana, dan mesin, tingkatan terjadinya kecelakaan karyawan, tingkatan pemborosan waktu, tenaga, dan bahan baku, tingkat kerja sama, kemandirian dan kreativitas, upah dan insentif, dan kepemimpinan dan keputusan manajemen.

Penempatan Kerja

Mathis dan Jackson (2016) menunjukkan bahwa penempatan adalah proses menugaskan seseorang pada pekerjaan yang sesuai; kesesuaian seorang pegawai terhadap suatu jabatan akan

mempengaruhi baik volume maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. Untuk memungkinkan pekerja melakukan tugasnya secara efektif dan efisien, penempatan kerja berupaya untuk mencocokkan pekerja dengan posisi yang tepat (Badriyah, 2015). Indikator penempatan kerja karyawan oleh Mathis dan Jackson (2016) berupa: pekerjaan yang tepat, pengetahuan dan keterampilan, dan kemampuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Campbell (1993) sebagai hasil evaluasi dari perpektif perilaku dan perspektif hasil yang saling berkolaborasi. Selain perpektif perilaku dan perspektif hasil, kinerja juga dipisahkan menjadi bentuk efektivitas dan bentuk produktivitas (Pritchard, 1992). Berdasarkan Amstrong dan Baron (2016), kinerja karyawan dapat diukur menggunakan enam indikator pengukuran, yang terdiri dari: mutu, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

METODE PENELITIAN

Eksplanatori merupakan jenis penelitian yang digunakan dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data terhadap sampel dari populasi yang dkumpulkan menggunakan metodologi survei. Penelitian berlokasi di PT Indo Smart Property yang berlamatkan di Jalan

Kalpataru No. 145, Jatimulyo, Lowokwaru, Kota Malang. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja karyawan, serta satu variabe terikat yaitu kinerja karyawan. Sebanyak 60 karyawan PT Indo Smart Property seluruhnya menjadi populasi sekaligus sampel penelitian. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Uji intrumen data menggunakan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dipakai guna memandang absah taknya tiap-tiap alat pada variable mencakup pengembangan SDM, penempatan kerja, dan kinerja. Temuan uji validitas bisa dipandang atas Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variable	Ite m	r _{hitu ng}	r _{tabel}	Keteran gan
Pengemba ngan SDM (X1)	X1. 1	0,5 99	0,25 42	Sah
	X1. 2	0,8 41	0,25 42	Sah
	X1. 3	0,7 59	0,25 42	Sah
	X1.	0,7	0,25	Sah

	4	30	42	
	X1.5	0,848	0,2542	Sah
	X1.6	0,672	0,2542	Sah
	X1.7	0,748	0,2542	Sah
	X1.8	0,689	0,2542	Sah
	X1.9	0,845	0,2542	Sah
	X1.10	0,879	0,2542	Sah
	X1.11	0,820	0,2542	Sah
	X1.12	0,782	0,2542	Sah
	X2.1	0,773	0,2542	Sah
Penempatan Kerja (X2)	X2.2	0,793	0,2542	Sah
	X2.3	0,897	0,2542	Sah
	X2.4	0,873	0,2542	Sah
	X2.5	0,909	0,2542	Sah
	X2.6	0,646	0,2542	Sah
Kinerja Karyawan (Z)	Y1	0,801	0,2542	Sah
	Y2	0,787	0,2542	Sah
	Y3	0,788	0,2542	Sah
	Y4	0,797	0,2542	Sah
	Y5	0,773	0,2542	Sah
	Y6	0,732	0,2542	Sah
	Y7	0,746	0,2542	Sah
	Y8	0,843	0,2542	Sah
	Y9	0,859	0,2542	Sah
	Y10	0,767	0,2542	Sah

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diraih temuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa bias menunjukkan bahwasanya semua alat yang dipakai pada penelitian tersebut sah.

Indikator reliabilitas suatu alat ukur adalah indeks reliabilitasnya. Nilai reliabilitas 0,60 atau lebih menunjukkan suatu instrumen dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Temuan Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM (X ₁)	0,936	Reliabel
Penempatan Kerja (X ₂)	0,901	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 4 diatas bias didapati bahwasanya seluruh variable mempunyaiskor koefisien *Alpha Cronbach* berlebih besarnya pada 0,6 sampai bias disebutkan alat perungkapan yang dipakai pada penelitiannya telah reliable ataupun handal.

Pengujian uji normalitas dilaksanakan jadi persyaratan sebelum melaksanakan uji linear ganda. Memakai uji *Kolmogrov-Smirnov* yakni jika skor signifikansinya $> 0,05$ bahwa desain regresi berputar secara wajar. Temuan

pada uji normalitas dipandang atas Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Temuan Uji Normalitas

Total narasumber (N)	Signifikansi	Keterangan
60	0,492	Normal

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 5 memastikan bahwasanya seluruh variable sudah berputar secara wajar, sebab skor signifikansinya ($0,492 > 0,05$).

Uji multikolinieritas bermaksud guna menguji apakah pada desain regresi dijumpai ada tautan diantara variable bebas. Teknik guna mendeteksi ada ataupun tidaknya multikolinieritas Bila $Tolerance \leq 0,10$ serta $VIF \geq 10$ bahwasanya didapat tanda multikolinieritas, tetapi bila $Tolerance \geq 0,10$ serta $VIF \leq 10$ bahwa tak didapat tanda multikolinieritas. Temuan uji multikolinieritas bias dipandang atas Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variable bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0,379	2,640	Non Multikolinieritas
Penempatan Kerja (X_2)	0,379	2,640	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 bisa didapati bahwasanya temuan pentaksiran skor *Tolerance* memastikan seluruh variable bebas yang mempunyai skor *Tolerance* berlebih pada 0,10. Temuan pentaksiran VIF tak ada variable bebas yang mempunyai skor VIF berlebih pada 10. Sampai dikesimpulkan tak adanya multikolinieritas diantara variable bebas.

Uji heteroskedastisitas digunakan guna mendapati regresi dalam penelitiannya disebutkan baik jika tak terjadinya heteroskedastisitas melalui memandang skor apabila tautan diantara variable dependen melalui residual diraih tingkat signifikannya $> 0,05$ maka disimpulkan tak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Pengembangan SDM	0,771	Tak Terlaksana Heteroskedastisitas
Penempatan Kerja	0,565	Tak Terlaksana Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan Tabel 7 bisa didapati bahwasanya nilai korelasi variable perkembangan SDM dan penempatan kerja dengan *Unstandardized Residual* memiliki skor signifikannya berlebih pada 0,05. Kesimpulan dari temuan pengujian ini bahwa tiap-tiap variable bebas tak terlaksana heteroskedastisitas.

Analisa regresi linier ganda dipakai guna mendapati besarnya dampak mutu kehidupan kerja serta disiplin kerja secara

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Perhitungan

Regresi				
Variable	Koefisien Regresi	t hitung	Signif.	Keterangan
Konstanta	,063			
Pengembangan SDM	,348	86	00	Signifikan
Penempatan Kerja	,809	37	00	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada Tabel 8 diraih temuan kesamaan garis regresi yaitu:

$$Y = 3,063 + 0,348X_1 + 0,809X_2$$

Pada kesamaan tersebut, bias dijabarkan diantaranya:

a. $a = 3,063$ merupakan nilai konstanta yang menunjukkan jika variable perkembangan SDM (X_1) serta penempatan kerja (X_2) konstan, maka performa karyawan (Y) adalah 3,063. Maknanya sebelum ataupun tanpa ada variable pengembangan SDM serta penempatannya kerja maka besarnya performa pekerja besarnya 3,063.

b. $b_1 = 0,348$ merupakan skor koefisien regresi variable pengembangan SDM (X_1), artinya jika pengembangan SDM semakin baik bahwa performa pekerja (Y) hendak menemui peningkatan besarnya 0,348 melalui dugaan variable independent lainnya dalam model

parsial ataupun secara berbarengan atas performa pekerja. Temuan perhitungan Analisa linear bias dipandang atas Tabel 8.

dianggap konstan. Perihalnya bermakna jika pengembangan SDM menumbuh, bahwa kinerja karyawan menemui perkembangan.

c. $b_2 = 0,809$ merupakan skor koefisien regresi variable penempatan kerja (X_2), maknanya jika penempatannya kerja semakin baik, bahwa performa pegawai (Y) hendak menemui peningkatan besarnya 0,809 melalui asumsi variable independent lainnya dalam model dianggap konstan. Perihalnya bermakna apabila penempatan kerja menaik, bahwa performa pegawai hendak menemui perkembangan.

Koefisien determinasi ialah skor yang memastikan besarnya dampak variable independent atas variable dependen. Hasil koefisien determinasi bias dipandang atas Tabel 9.

Tabel 9. Temuan Uji Koefisien

Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
876	,768	,760	2,329

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada Tabel 9 memastikan skornya *R Square* besarnya 0,768 yang bermakna kinerja karyawan ditetapkan atas variable pengembangan SDM serta penempatan kerja besarnya 76,8%, namun tersisa

besarnya 23,2% dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tak termasuk pada variable independent penelitiannya.

Uji t dipakai guna menguji suatu variable bebas secara individual memengaruhi variable terikat. Mengenai temuan uji t bisa dipandang atas Tabel 10.

Tabel 10.Rekapitulasi Hasil Uji Parsial

Variabl e	Nilai		Sig.	Keteran gan
	t _{hitung}	t _{tabel}		
Pengemb angan SDM Penempa tan Kerja	3,886 5,037	1,6 72 1,6 72	,000 ,000	Signifika n Signifika n

Sumber: Data Diolah, 2024

- 1) Variabel Pengembangan SDM (X_1) mempunyai skor $t_{hitung} = 3,886 > t_{tabel} = 1,672$ melalui skor signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi mempunyai nilai positif, bahwa H_a Diterima serta H_0 Ditolak yang bermakna bahwa “secara parsial perkembangan SDM berdampak secara positif dan signifikan atas performa pekerja”.
- 2) Variable Penempatan Kerja (X_2) mempunyai skor $t_{hitung} = 5,037 > t_{tabel} = 1,672$ melalui skor signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi memiliki skor baik, bahwa H_a Diterima serta H_0 Ditolak yang bermakna bahwasanya “secara parsial penempatan kerja berdampak secara baik serta signifikan atas performa pekerja”.

Uji F dipakai guna menguji apakah perkembangan SDM serta penempatan kerja berpengaruh atas performa pekerja secara bersamaan melalui teknik memperbandingkan skor F_{hitung} melalui F_{tabel} .

Tabel 11.Temuan Uji Signifikansi F

Variable	Nilai		Sig.	Keteran gan
	F _{hitung}	F _{tabel}		
Pengembang an SDM dan Penempatan Kerja	94,175	3,162	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada Tabel 11 di dapat temuan uji F antara perkembangan SDM serta penempatan kerja secara berbarengan berdampak signifikan atas kinerja karyawan melalui skor kritis dalam taraf signifikansi besarnya 95% ($\alpha = 5\%$) melalui derajat kebebasannya / $df = (n-k-1) = 60 - 3 - 1 = 56$, bahwa diperoleh nilai F_{tabel} yakni 3,162 serta skor F_{hitung} besarnya 94,175 dengan tingkatan signifikasinya 0,000. Melalui demikian bias disebutkan dugaan maka H_a Diterima serta H_0 Ditolak yang bermakna bahwasanya “secara bersamaan perkembangan SDM serta penempatan kerja berdampak positif dan signifikan atas performa pekerja”.

Temuan penelitiannya memastikan bahwasanya secara parsial perkembangan SDM berdampak secara baik serta signifikan atas performa karyawan. Perihalnya juga berarti bahwasanya makin

baik perkembangan SDM dilakukan maka akan makin baik juga performa pekerja sebuah perusahaan. Rivai (2015) melalui teorinya menyebutkan tujuan pada perkembangan SDM sebagai peningkatan performa pekerja melalui perkembangan kualitas dan kuantitas hasil produksi. Temuan penelitiannya searah temuan penelitian sebelumnya oleh Ikram (2023), Mahmudin (2023), Pramana (2023) yang menemukan bahwa pengembangan SDM yang baik dan efektif bias menumbuhkan produktivitas dan performa pada pekerjanya sendiri.

Perkembangan SDM ialah aktivitas yang mesti dilakukan atas perseroan supaya *knowledge*, *ability*, serta *skill* tenaga kerja selaras melalui desakan kerja yang dilakukannya (Hasby dan Nurbaiti, 2023). Selain itu, pengembangan juga merupakan bentuk dari peningkatan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral tenaga kerja (Arfandi dkk., 2023). Perkembangan SDM yang efektif mempunyai *output* yang sangat menguntungkan bagi perusahaan karena perusahaan dapat mengoptimalkan potensi aset SDM yang perusahaan miliki, peningkatan performa pekerja serta perseroan, dan yang terpenting adalah tercapainya target bisnis perusahaan secara efektif dan efisien.

Lewat temuan pentaksiran sebelumnya diperoleh hasil bahwa

penempatan kerja secara parsial berdampak secara baik serta signifikan atas performa pekerja. Perihalnya menunjukkan bahwasanya hendak menumbuhkan performa pekerja. Penempatan kerja dilaksanakan melalui maksud guna member kerjaan yang sesuai ke pegawai yang pas supaya kerjaan yang dilaksanakannya bias selaras melalui baik serta efisien, bahkan penempatan kerja dilaksanakan supaya pegawai meraih lokasi yang membikinnya nyaman guna bekerja sampai performa pegawai ini bias menaik (Badriyah, 2015). Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu dari Simamora (2023), Prasetyo dan Irfani (2023), Rapika dkk. (2023), Sakti dkk. (2023), Fauziah dkk. (2023), Irawan (2023) juga mendukung bahwasanya penempatan kerja karyawan berdampak baik serta signifikan atas peningkatan performa.

Penempatan kerja yang pas serta selaras tentu bisa menjadi katalisator atas perkembangan performa pekerja melalui kepuasan kerja yang sebelumnya pekerja rasakan terlebih dahulu (Permatasari dkk., 2023). Penempatan kerja juga berpedoman wajib terhadap “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Amalia dan Meliantari, 2023). Karyawan yang kompeten dengan bidangnya dan berada pada posisi jabatannya yang pas ditempatinya hendak

membantu sebuah organisasi maupun perseroan atas meraih tujuannya.

Temuan penelitiannya memastikan bahwasanya secara simultan, perkembangan SDM serta penempatan kerja karyawan berdampak secara baik serta signifikan atas kinerja pegawai. Artinya, perkembangan SDM yang baik dan penempatannya pegawai pada kerjaan yang sesuai sasaran akan menumbuhkan performa pekerja tersebut. Badriyah (2015) dalam teorinya menyebutkan penempatan kerja yang tepat adalah bentuk usaha peningkatan kinerja. Rivai (2015) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui Perkembangan SDM perseroan yang baik. Temuan penelitiannya pula dikonfirmasi pada sebelumnya dari Ermianti dkk. (2018), Herliza dan Danial (2023), dan Sahadewa dan Rahmawati (2021) yang menemukan bahwa Perkembangan SDM serta penempatan kerja secara berbarengan berdampak atas performa pekerja.

Perusahaan memiliki tujuan dalam upaya penciptaan dan adopsi pendekatan untuk memunculkan upaya praktik terbaik dalam bekerja dan berkarya serta mewujudkan dan menciptakan lingkungan kerja keamanan yang terjamin untuk mengarahkan karyawan ke perusahaan yang lebih baik untuk peningkatan kinerja, peningkatan kualitas layanan yang lebih tinggi yang pada akhirnya menjadi tujuan

dari perusahaan itu sendiri yaitu terjadi peningkatan produktivitas dan profitabilitas (Mangkunegara, 2013).

Kesimpulan

Berlandaskan temuan penelitian yang dilangsungkan serta pembahasan yang dijabarkan sebelumnya, bahwasimpulan yang bisa ditarik atas penelitian yang dilakukan diantaranya:

1. Perkembangan SDM secara parsial berdampak secara baik serta signifikan atas performa pekerja.
2. Penempatan kerja karyawan secara parsial berdampak secara baik serta signifikan atas performa pekerja.
3. Perkembangan SDM dan penempatan kerja secara bersamaan secara baik serta signifikan atas performa pekerja.

Saran

Hasil penelitian yang dilakukan memerlukan anjuran yang bisa peneliti beri berhubungan melalui temuan penelitian tersebut bagi sisi-sisi terpaut diantaranya:

1. Bagi manajemen PT Indo Smart Property
 - a. Perlu adanya peningkatan kedisiplinan dalam Perkembangan SDM perusahaan mengingat temuan penelitian memastikan bahwasanya nilai indikator kedisiplinan mempunyai skor terminim

- diperbandingkan melalui penanda lainnya.
- b. Pada aspek penempatan kerja perlu adanya penilaian untuk menilai kemampuan karyawan sehingga dapat memberikan karyawan pekerjaan yang mumpuni untuk kemampuan yang dimilikinya.
 - c. Pada aspek kinerja perusahaan perlu hadir untuk mengatasi adanya *gap* antar karyawan terutama untuk atasan dan bawahan sebab pada indikator kinerja pada bagian hubungan kerja memiliki skor yang paling minim diperbandingkan melalui penanda lainnya.
2. Bagi peneliti berikutnya diinginkan untuk menambahkan variable-variable lainnya yang bisa memengaruhi kinerja pekerja dengan tambahan sampel yang lebih luas maupun skala usaha yang lebih besar pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F., dan Meliantari, D. 2023. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 560-570.
- Amstrong, M., dan Baron. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Erlangga.Jakarta
- Arfandi, F., Razak, M., dan Fatmasari, F. 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 366-380.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., dan Tanjung, F. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *MBIA*, 17(3), 17-24.
- Fahira, J. 2023. PT. Lion Mentari Airlines: Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 Studi Kasus Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fauziah, I., Widjajani, S., dan Utomo, A. S. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capung Indah Abadi. *VOLATILITAS*, 5(2).
- Hasby, M., dan Nurbaiti, N. 2023. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4464-4474.
- Hasibuan, M. S. 2015. Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara
- Herliza, S. T., dan Danial, D. M. 2023. Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Perilaku Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1675-1682.
- Ikram, M. 2023. Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 1-8.
- Irawan, Y. T. 2023. Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(1), 70-80.
- Khafid, M. N. I. 2023. Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kesempatan Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

- ETOS NASIONAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 72-85.
- Kusumawardana, D., Halim, A., dan Rosidi, R. 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(1), 88-100.
- Mahmudin, Y. 2023. Peranan Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Journal Of Science Education And Management Business*, 2(1), 29-40.
- Malik, A. 2023. Menjanjikan Prospek Bisnis Rumah Kos Mahasiswa. Retrieved 28 Oktober, 2023, from <https://malangposcomedia.id/menjanjikan-prospek-bisnis-rumah-kos-mahasiswa/>
- Mangkunegara, A. A. P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning
- Nurkhalisa, N., dan Amirulmukminin, A. 2023. Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 324-341.
- Permatasari, U., Harlen, H., dan Machasin, M. 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 8600-8616.
- Prasetyo, H., dan Irfani, A. 2023. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mitra Niaga. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 33-40.
- Pritchard, R. D. 1992. Organizational productivity. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 3, 443-471.
- Putra, P. G. M. A., dan Kasih, N. L. S. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 79-85.
- Rapika, R., Idris, M., dan Mustafa, Z. 2023. Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. *Nobel Management Review*, 4(1), 14-24.
- Sahadewa, I. G. A., dan Rahmawati, P. I. 2021. Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 10-20.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., dan Anggara, A. 2023. Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1-10.
- Simamora, S. 2023. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon*. IPDN.
- Sual, C. C., Kalangi, J. A., dan Rumawas, W. 2023. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado. *Productivity*, 4(5), 512-518.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo. Jakarta
- Utami, P., Purnamasari, E. D., dan Handayani, S. 2023. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 26-30.
- Widyawati, S. 2023. Bisnis Rumah Kos Menjanjikan di Malang, Artiland Grup Sosialisasi Bisnis Properti. Retrieved 28 Oktober, 2023, from <https://suryamalang.tribunnews.com/2023/05/12/bisnis-rumah-kos-menjanjikan-di-malang-artiland-grup-sosialisasi-bisnis-properti>