



## **Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kapabilitas Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros**

**Muh. Aldi sp<sup>1</sup>, Muh. Alam Nasyrhan Hanafi<sup>2</sup>, Muhammad Nurjaya<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muslim, Indonesia Maros Jl. Dr. Ratulangi No. 62 MarosEmail:

Korespondensi Email: [aldip5331@gmail.com](mailto:aldip5331@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aimed to determine the effect of job placement, career development and individual capabilities on employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Maros Unit. The variables used are job placement, career development, individual capabilities, and performance. Data collection methods through questionnaires distributed to employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Maros Unit. The type of research used is quantitative research. samples taken were 55 respondents with sampling techniques using simple random sampling or simple random samples. Sample calculation technique with the slovin formula. The data analysis method used in this study uses multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, partial test (T test), and simultaneous test (F test). all analysis methods are processed using the SPSS Version 26.0 software program. The results showed that partially the job placement variable had no effect and was significant to the employee performance variable, partially the career development variable had an effect and was significant to the employee performance variable, partially the individual capability variable had an effect and was significant to the employee performance variable. The results showed simultaneously that the variables of job placement, career development, and individual capabilities had a significant effect on team member performance variables.*

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan perkembangan dan kemajuan pada suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan, perusahaan tidak dapat bekerja sendiri namun harus didukung oleh beberapa indikator yang menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan, tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan adanya peran aktif karyawan sebagai bagian dari sistem organisasi, karyawan memegang peranan penting dalam kegiatan suatu perusahaan. Kinerja yaitu pencapaian dari hasil kerja karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dengan meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara dalam Mahardiana (2018:29).

Penempatan kerja adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan, Hasibuan dalam Bahri (2019:20).

Pengembangan karir sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan, Martoyo dalam Srimulyani (2020:154). Kapabilitas atau kemampuan adalah berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas dan pekerjaan berarti dapat melakukan tugas, pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan, Moenir dalam siti aisyah (2019: 856).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara tidak terstruktur dari beberapa karyawan pada objek penelitian di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, yang berlokasi di kecamatan Tanrili kabupaten Maros. terdapat beberapa dari karyawan diperusahaan tersebut mengeluhkan posisi kerjanya, seperti pengelolaan hasil hewan ternak dan peralatan ternak, karyawan masih kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dalam bidang tersebut karena kurangnya pengalaman dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan pada posisi kerjanya saat ini, meski sudah beberapa tahun bekerja. hal ini diduga bahwa pihak pengelolah SDM kurang mempertimbangkan dalam menempatkan seorang karyawannya dalam posisi kerja yang sesuai. Hal ini sangat rentan terjadi penurunan kinerja pada karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi suatu perusahaan khususnya manajemen pengelolaan SDM untuk memperhatikan permasalahan ataupun kebutuhan dari karyawannya.

Pengembangan karir dapat meningkatkan potensi dan keahlian yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan berdampak positif terhadap karyawan itu sendiri terdapat indikator dari pengembangan karir yaitu pendidikan dengan adanya pendidikan yang memadai dapat meningkatkan pengetahuan dan skill melalui pelatihan-pelatihan, ini merupakan faktor penting dalam pengembangan SDM, pelatihan yaitu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan skill keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat menambah wawasan bagi seseorang, mutasi adalah pemindahan jabatan ke jabatan yang lain, promosi jabatan peningkatan bagi seseorang ke tingkat jabatan yang lebih tinggi, dan masa kerja adalah seberapa lama seseorang bekerja pada perusahaan.

Namun terdapat permasalahan pada pengembangan karir yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dalam mengembangkan karirnya melalui program pelatihan dan promosi jabatan sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya, beberapa karyawan mengeluhkan dan berharap diberikan dukungan dalam mengembangkan karir, namun pihak perusahaan kurang memberikan dukungan dan fasilitas kepada karyawan dalam mengembangkan karirnya sehingga karyawan beranggapan mereka hanya dituntut bekerja secara terus menerus. Peluang untuk mempelajari hal baru dan dipromosikan masih sangat kecil, hal tersebut jika tidak ditangani dengan baik, tentunya berdampak buruk pada karyawan dalam menjangkau karirnya di masa depan.

Kapabilitas individu yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas terdapat indikator dari kapabilitas individu yaitu kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosioanal, dan kemampuan teknis. Namun terdapat permasalahan terkait kapabilitas individu dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang mampu secara fisik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, selain itu terdapat karyawan yang kurang mampu dalam mengendalikan dan membutuhkan waktu yang lama untuk memahami kemampuan teknis peralatan kerja, perlengkapan kerja, dan kebutuhan dalam budidaya peternakan sebagai contohnya

vitamin dan obat-obatan yang diperlukan untuk menjaga kesehatan ternak. Hal tersebut jika tidak ditangani dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena permasalahan terkait penempatan kerja, pengembangan karir dan kapabilitas individu di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, jika tidak ditangani dengan baik, tentunya akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dan karyawan. Karena dengan membiarkan permasalahan itu terjadi akan berpotensi dan mengakibatkan menurunkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peran dari seorang pimpinan atau pihak perusahaan sangat dibutuhkan untuk dapat melihat segala fenomena atau permasalahan yang kemudian terjadi di dalam perusahaan dan mengatasinya sedini mungkin agar target atau tujuan dari perusahaan lebih mudah tercapai.

Rumusan masalah penelitian ini mencakup beberapa aspek kunci yang menjadi fokus analisis terkait kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. Pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut: Apakah penempatan kerja, pengembangan karir, dan kapabilitas individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini? Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh secara individual maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah yang telah disusun menjadi dasar untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan di gunakan oleh penulis yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2019:17). Populasi pada peneliti ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, sebanyak 120 orang karyawan. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik *simple random sampling*, maka digunakan rumus slovin sebagaiberikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah

responden N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir e = 0,1

Di dalam rumus slovin terdapat ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar  
Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 10%-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 orang karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *slovin* di atas maka sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 55 orang karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Kusioner salahsatu cara yang digunakan dalam pengumpulan data, maka dilakukan menyebarkan daftar pernyataan/pertanyaan yang akan diberikan oleh masing-masing karyawan yang menjadisampel penelitian pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. Dalam penelitianini skala yang digunakan adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukurpendapat sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana setiap jawaban yangtersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Likert**

| Pertanyaan                | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Kurang Setuju (KS)        | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, Priyastama (2017:117). Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, yang mana dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen), Ghazali (2018:107). Suatu regresi dikategorikan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*  $< 10$ , jika korelasi kuat maka terjadi problem multiko. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai toleran dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

1. Tolerance value  $< 0.10$  atau VIF  $> 10$ : terjadi multikolinearitas
2. Tolerance value  $> 0.10$  atau VIF  $< 10$ : tidak terjadi multikolinearitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden di dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

1. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, & b<sub>3</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing

variabel X<sub>1</sub> = Penempatan kerja

X<sub>2</sub> = Pengembangan karir

X<sub>3</sub> = Kapabilitas individu

e = Standar error

Uji Koefisien korelasi adalah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel, Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih, Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antar dua variabel, yang nilainya berada di rentang -1 sampai +1.

**Tabel 2. Uji Kofisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Koefisien Korelasi |
|--------------------|--------------------|
| 0.80-1.000         | Sangat kuat        |
| 0.60-0.799         | Kuat               |
| 0.40-0.599         | Sedang             |
| 0.20-0.399         | Rendah             |
| 0.00-0.199         | Sangat rendah      |

**Sumber:** Sugiyono (2017: 225)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Ghazali (2018:333). Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

r = Nilai kuadrat koefisien korelasi

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen, Ghazali (2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak. Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bermakna atau tidak. Uji f pada dasarnya menunjukkan variabel bebas yang mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, jika nilai signifikan >0,05 maka hipotesis ditolak dan jika nilai signifikan <0,05 hipotesis diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov apabila nilai signifikan > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan < 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 55                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.15886585              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .100                    |
|                                    | Positive       | .095                    |
|                                    | Negative       | -.100                   |
| Test Statistic                     |                | .100                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| Exact Sig. (2-tailed)              |                | .600                    |
| Point Probability                  |                | .000                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai *Exact Sig. (2- tailed)* sebesar 0.600 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, artinya data yang didapatkan memiliki sebaran data yang merata dan mewakili populasi, karena pada dasarnya dalam statistik, karakteristik, dan sifat populasi hendaknya bersifat normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen) Suatu regresi dikategorikan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance value* < 0.10 atau *VIF*

> 10: terjadi multikolinearitas. *Tolerance value* > 0.10 atau *VIF* < 10: tidak terjadi multikolinearitas, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai toleran dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang dapat dilihat dari output SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup>   |   |            |                           |   |      |                         |
|-----------------------------|---|------------|---------------------------|---|------|-------------------------|
| Unstandardized Coefficients |   |            | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| Mod                         | B | Std. Error |                           |   |      | Tolerance VIF           |

|    |                      |        |       |      |        |      |       |
|----|----------------------|--------|-------|------|--------|------|-------|
| el |                      |        |       |      |        | e    |       |
| 1  | (Constant)           | 11.753 | 1.157 |      | 10.156 | .000 |       |
|    | Penempatan kerja     | .091   | .068  | .151 | 1.346  | .184 | 1.570 |
|    | Pengembangan karir   | .210   | .065  | .413 | 3.215  | .002 | 2.067 |
|    | Kapabilitas individu | .203   | .066  | .343 | 3.085  | .003 | 1.551 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dengan nilai *tolerance* variabel Penempatan Kerja X1 sebesar 0.637, nilai tolerance dari variabel Pengembangan Karir 0.484 dan nilai tolerance dari variabel Kapabilitas Individu 0.645. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF variabel penempatan kerja X1 sebesar 1.570, nilai VIF dari variabel penempatan kerja (X2) sebesar 2.067, dan nilai VIF dari variabel kapabilitas individu sebesar 1.151. Dari hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari variabel independen dalam model regresi.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden di dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

**Tabel 5. Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)**

| variabel              | pernyataan | R hitung | R tabel | Hasil              | Ket   |
|-----------------------|------------|----------|---------|--------------------|-------|
| Penempatan kerja (X1) | X1.1       | 0.578    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                       | X1.2       | 0.602    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                       | X1.3       | 0.788    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                       | X1.4       | 0.758    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                       | X1.5       | 0.566    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Penempatan kerja (X1) melalui uji validitas terdiri dari 5 butiran pernyataan dengan 55 sampel, pada pernyataan ketiga yaitu "Saya terampil dalam menggunakan alat-alat pekerjaan di posisi kerja saya saat ini memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0.788, sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan kelima yaitu "Rentan usia saya sudah tua, sehingga posisi kerja saya saat ini kurang sesuai dengan usia saya" memiliki nilai korelasi terendah sebesar 0.566.

**Tabel 6. Uji Validitas Pengembangan karir (X2)**

| variabel                | pernyataan | R hitung | R tabel | Hasil              | Ket   |
|-------------------------|------------|----------|---------|--------------------|-------|
| Pengembangan karir (X2) | X2.1       | 0.551    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                         | X2.2       | 0.777    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                         | X2.3       | 0.727    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                         | X2.4       | 0.815    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                         | X2.5       | 0.718    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |

*Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)*

Dari hasil pengujian kuesioner variabel pengembangan karir (X2) melalui uji validitas terdiri dari 5 butiran pernyataan dengan 55 sampel, pada pernyataan keempat yaitu “Saya pernah dipromosi guna mengembangkan karir saya” memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0.815, sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya memiliki pendidikan yang baik, namun saya belum di berikan kesempatan dan dukungan melalui program pengembangan karir” memiliki nilai korelasisebesar 0.551.

**Tabel 7. Uji Validitas Kapabilitas individu (X3)**

| variabel                  | pernyataan | R hitung | R tabel | Hasil              | Ket   |
|---------------------------|------------|----------|---------|--------------------|-------|
| Kapabilitas individu (X3) | X3.1       | 0.752    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                           | X3.2       | 0.821    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                           | X3.3       | 0.786    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                           | X3.4       | 0.767    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                           |            |          |         |                    |       |

*Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)*

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Kapabilitas Individu (X3) melalui uji validitas terdiri dari 4 butiran pernyataan dengan 55 sampel, pada pernyataan kedua yaitu “Saya mampu mengenali dan memahami pekerjaan yang di berikan secara spontan dari atasan perusahaan” memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,821, sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya mampu memecahkan masalah, menyusun rencana dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan dan mampu mengemukakan pendapat didepan umum” memiliki nilai korelasi sebesar 0.752.

**Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| variabel             | pernyataan | R hitung | R tabel | Hasil              | Ket   |
|----------------------|------------|----------|---------|--------------------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1        | 0.735    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |
|                      | Y.2        | 0.769    | 0.260   | r Hitung > r Tabel | Valid |

|     |       |       |                          |
|-----|-------|-------|--------------------------|
| Y.3 | 0.756 | 0.260 | r Hitung > r Tabel Valid |
| Y.4 | 0.786 | 0.260 | r Hitung > r Tabel Valid |
| Y.5 | 0.452 | 0.260 | r Hitung > r Tabel Valid |

*Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)*

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui uji validitas terdiri dari 5 butiran pernyataan dengan 55 sampel. Pada pernyataan keempat yaitu "Saya mampu merencanakan suatu pekerjaan, dan mampu mencapai tujuan dalam kurun waktu yang telah ditentukan" memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,786, sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan kelima yaitu "Saya mampu bekerja dan menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan rekan kerja" memiliki nilai korelasi sebesar 0.452.

Uji reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan brulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable, Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan, jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik. Hasil pengujian menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 9 . Hasil Uji Reabilitas**

| No | Variabel                  | Cronbach's Alpha | Tingkat Keandalan | Kriteria |
|----|---------------------------|------------------|-------------------|----------|
| 1  | Penempatan Kerja (X1)     | 0,658            | 0,60              | Reliabel |
| 2  | Pengembangan Karir (X2)   | 0,761            | 0,60              | Reliabel |
| 3  | Kapabilitas Individu (X3) | 0,784            | 0,60              | Reliabel |
| 4  | Kinerja Karyawan (Y)      | 0,727            | 0,60              | Reliabel |

*Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan pada ke empat variabel penelitian ini dinyatakan reliable. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, jadi hasil koefisien reliabilitasinstrument pada variabel penempatan kerja (X1) sebesar ril = 0,658, variabel pengembangan karir (X2) sebesar ril = 0,761, variabel Kapabilitas individu (X3) adalah sebesar ril = 0,784 sedangkan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar ril = 0.727, berdasarkan hasil ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti ke empat instrument atau variabel penelitian dinyatakan reliable atau handal.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y).hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda**

|                             |                      | Coefficients <sup>a</sup> |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-----------------------------|----------------------|---------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Unstandardized Coefficients |                      | B                         | Std. Error |                           |        |      |
| Model                       |                      |                           |            | Beta                      |        |      |
| 1                           | (Constant)           | 11.753                    | 1.157      |                           | 10.156 | .000 |
|                             | Penempatan kerja     | .091                      | .068       | .151                      | 1.346  | .184 |
|                             | Pengembangan karir   | .210                      | .065       | .413                      | 3.215  | .002 |
|                             | Kapabilitas individu | .203                      | .066       | .343                      | 3.085  | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Dari persamaan regresi berganda, nilai konstanta diatas adalah sebesar 11.753 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel penempatan kerja, pengembangan karir, dan kapabilitas individu, dianggap konstan maka nilai Y adalah 11.753, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,091. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja terhadap kinerja Karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan maka kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,91% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
2. Variabel Pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,210. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% pengembangan karir terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 21,0% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Kapabilitas individu (X3) memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,203. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kapabilitas individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% Kapabilitas individu terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 20,3% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Koefisien korelasi adalah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel, Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antar dua variabel, yang nilainya berada di rentang -1 sampai +1.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

| No | Variabel Correlation | Nilai Person | Nilai Kolerasi | Kesimpulan |
|----|----------------------|--------------|----------------|------------|
| 1  | Penempatan kerja     | 0,531        | 0.40-0.599     | Sedang     |
| 2  | Pengembangan Karir   | 0,707        | 0.60-0.799     | Kuat       |

|   |                      |       |            |      |
|---|----------------------|-------|------------|------|
| 3 | Kapabilitas Individu | 0,647 | 0.60-0.799 | Kuat |
|---|----------------------|-------|------------|------|

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh diatas dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel sebagai berikut:

1. Hubungan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan table hasil uji koefisien korelasi diatas, dapat diperoleh nilai korelasi antara penempatan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, yaitu sebesar 0,531. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sedang karena berada pada rentan interval 0,40-599.
2. Hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Berdasarkan table hasil uji koefisien korelasi diatas, dapat diperoleh nilai korelasi pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, yaitu sebesar 0,707. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat karena berada pada rentan interval 0,60-799.
3. Hubungan kapabilitas individu terhadap kinerja karyawan Berdasarkan table hasil ujikoefisien korelasi diatas, dapat diperoleh nilai korelasi antara kapabilitas individu dan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, yaitu sebesar 0,647. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat karena berada pada rentan interval 0,60-0,799

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antarvariabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

| Model | R                 | Model Summary |                   |                            |                 |          |     |     |               |
|-------|-------------------|---------------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   | R Square      | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .770 <sup>a</sup> | .594          | .570              | 1.192                      | .594            | 24.828   | 3   | 51  | .000          |

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diatas menunjukkan bahwa angka R square adalah 0,594 (pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,770 \times 0,770 = 0,594$ ). R square bisa disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 59,4%. Hal ini berarti bahwa sebesar 59,4%% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja, pengembangan karir, dan kapabilitas individu sementara sisanya ( $100\% - 59,4\% = 0,406\%$ ) atau 40,6% dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan ketiga variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus t table =  $t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,025; 55) = 2,004$

Keterangan:  $\alpha$  = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel, k = jumlah variabel X

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup>   |        |            |                           |        |      |
|-----------------------------|--------|------------|---------------------------|--------|------|
| Unstandardized Coefficients |        |            | Standardized Coefficients |        |      |
| Model                       | B      | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1                           |        |            |                           |        |      |
| (Constant)                  | 11.753 | 1.157      |                           | 10.156 | .000 |
| Penempatan kerja            | .091   | .068       | .151                      | 1.346  | .184 |
| Pengembangan karir          | .210   | .065       | .413                      | 3.215  | .002 |
| Kapabilitas individu        | .203   | .066       | .343                      | 3.085  | .003 |

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel Uji t diatas, diketahui bahwa berdasarkan nilai Signifikansi < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen

(Y) atau hipotesis diterima, sedangkan jika nilai Signifikansi > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

1. Berdasarkan tabel uji t diatas diketahui nilai Signifikansi variabel penempatan kerja (X1) adalah sebesar 0,184. Karena nilai signifikansi 0,184 > 0,05, maka dapatdisimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa penempatan kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, hal ini menandakan bahwa apabila penempatan kerja kurang sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan faktor usia maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan oleh peneliti yang dilakukan Ahmad Kholis Zamroni (2020) Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syari'ah Kantor Cabang Semarang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Di PT. Bri Syariah Kantor Cabang Semarang), hasil penelitan menunjukan bahwa penempatan kerja yang berupa pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di BRI Syariah Cabang Semarang.
2. Berdasarkan tabel uji t diatas diketahui nilai Signifikansi variabel pengembangan karir (X2) adalah sebesar 0,02. Karena nilai signifikansi 0,02 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua dapat diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel pengembangan karir (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliani Sukwar (2018), dengan judul Pengaruh Career

*Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh *career development* (pengembangan karir) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *career development* (pengembangan karir) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan tabel uji t diatas diketahui nilai Signifikansi variabel kapabilitas individu(X3) adalah sebesar 0,03. Karena nilai signifikansi  $0,03 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis ketiga dapat diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel kapabilitas individu (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Mariani, N. M., Mahardiana & Risnawati, R. (2018). Dengan judul, Pengaruh *Individual Capability* Dan Motivasi Tehadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Hasil penelitian ini menunjukkan *Individual Capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti memandang bahwa *individual capability* yang dimiliki karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga jika kemampuan kerja karyawan tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Uji f pada dasarnya menunjukkan variabel bebas yang mempunyai pengaruh secara simultan terhadap vaiabel terikat, jika nilai signifikan  $>0,05$  maka hipotesis ditolakdan jika nilai signifikan  $<0,05$  hipotesis diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadao variabel dependen.

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| Model | Sum of Squares |         | ANOVA    | Mean Square | F      | Sig.  |
|-------|----------------|---------|----------|-------------|--------|-------|
|       |                |         | Aa<br>df |             |        |       |
| 1     | Regression     | 105.916 | 3        | 35.305      | 24.828 | .000b |
|       | Residual       | 72.520  | 51       | 1.422       |        |       |
|       | Total          | 178.436 | 54       |             |        |       |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kapabilitas individu, Penempatan kerja, Pengembangan karir

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Dari tabel *anova* diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 24,824  $>$  ftabel 3,16 dengan sig 0,000  $<$  0,05 menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan penempatan kerja (X1) pengembangan karir (X2) dan kapabilitas individu (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 55 karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros, disimpulkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengembangan karir dan kapabilitas individu masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, penempatan kerja, pengembangan karir, dan kapabilitas individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. Hal ini memberikan gambaran penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung pengembangan karir dan peningkatan kapabilitas individu karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. Dengan menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menyoroti bahwa faktor lain seperti pengembangan karir dan kapabilitas individu mungkin lebih relevan untuk dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, dengan menegaskan bahwa pengembangan karir dan kapabilitas individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memberikan dorongan bagi manajemen perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya dan upaya lebih besar dalam mengembangkan program pengembangan karir dan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu karyawan. Terakhir, dengan menunjukkan bahwa secara simultan penempatan kerja, pengembangan karir, dan kapabilitas individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, mendorong manajemen perusahaan untuk tidak hanya fokus pada satu aspek saja, tetapi juga memperhatikan interaksi antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriliani sukwar (2018) Pengaruh career development (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (persero) rayon sungguminasa
- Bahri, (2019). *Pengantar Kewirausahaan Untuk Mahasiswa, Wirausahawan & Kalangan Umum*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Baniyah, ...., Jannah, ...., & Utama, .... (2023). The Effect Aspiration on Students' Learning Achievement at SMP N 3 Menggala. *Bulletin Of Science Education*, 3(1), 34-45. doi:10.51278/bse.v3i1.368
- Ghozali & Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahardiana, (2018). "Pengaruh Individual Capability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu". *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*.4(1): 25-36
- Priyastama, 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia

- Siti Aisyah, (2019). “Analisis Kapabilitas Karyawan Bagian PPIC Di PT. Idola Selaras Abadi”. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2):855-863
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veronika Agustini Srimulyani, (2020). “Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerjaterhadap Peningkatan Retensi Karyawan”. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*. 10(2):153