

Analysis Of Placement And Work Experience On Employee Performance At PT. Nusa Net (Media Antar Nusa)

Analisis Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Net (Media Antar Nusa)

Lulu Indah Sari ¹⁾; Darmilisani ²⁾; Emi Wakhyuni ³⁾
^{1,2,3)} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*
 Email: ¹ lulunisa4@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Juli 2026]
 Revised [25 Oktober 2026]
 Accepted [29 Oktober 2026]

KEYWORDS

Job Placement, Work Experience And Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,721 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,996 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai nilai F hitung sebesar 44,399 yang lebih besar dari F tabel 2,81 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether job placement and work experience affect employee performance. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 26 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 48 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that job placement has a positive and significant effect partially on performance. This can be seen from the hypothesis test with a t-count value of 6.721 > t-table of 2.01 with a significant value of 0.000 < 0.05, then the hypothesis H_1 is accepted and H_0 is rejected, meaning that job placement has a positive and significant effect on performance. The results of this study indicate that job placement has a positive and significant effect partially on performance. This can be seen from the hypothesis test with a t-count value of 2.996 > t-table of 2.01 with a significant value of 0.004 < 0.05, then the hypothesis H_2 is accepted and H_0 is rejected. The results of the study indicate that placement and work experience have a positive and significant effect simultaneously on performance. This can be seen from the calculated F value of 44.399 which is greater than the F table of 2.81 and the significant value of 0.000 is less than 0.05.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi atau instansi, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya. Peran manusia dalam organisasi sebagai sumber daya manusia memegang peran penting sebagai penentu hidup matinya suatu organisasi, karena setiap individu yang ada menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi (Wakhyuni et al, 2017).

Dalam persaingan yang lebih ketat antar bisnis dimasa globalisasi kontemporer, permasalahan manajemen menjadi semakin rumit. Untuk menjaga kelangsungan operasi bisnis, skenario ini memerlukan pengelolaan SDM yang efisien dan pemasangan teknologi yang sesuai. Mempekerjakan pekerja yang berpengetahuan dan kompeten sangat penting bagi bisnis untuk mendorong pertumbuhan organisasi dan mencapai kinerja puncak (Putri et al, 2024). Kinerja (*Performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah diterapkan yang berlaku dalam organisasi (Darmilisani et al, 2024). Kinerja pegawai yang baik akan tercermin dari produktivitas tinggi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, serta sikap positif dalam bekerja sama dengan tim. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya motivasi, tingginya tingkat turnover,

menurunnya disiplin kerja, dan akhirnya berdampak pada pencapaian target organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang terencana, terstruktur, dan berkesinambungan menjadi salah satu fondasi utama dalam menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manusia bukan sekadar faktor produksi, tetapi juga mitra strategis yang harus dikembangkan demi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan zaman.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2021). Salah satu indikator untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2021).

Menurut (Kasmir, 2021) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan, 2021). Penempatan kerja adalah proses menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan tertentu dalam organisasi sesuai dengan kemampuan, minat, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja mereka. Tujuannya adalah menciptakan kecocokan antara individu dengan pekerjaannya (*job fit*). Teori Kesesuaian Orang dan Pekerjaan (*Person-Job Fit Theory*) menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Teori Dua Faktor Herzberg penempatan kerja yang sesuai termasuk dalam faktor motivator yang mendorong karyawan bekerja lebih baik.

Penempatan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan minat, bakat, dan kompetensinya, maka mereka akan bekerja lebih produktif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan berkontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja (Kasmir, 2021). Pengalaman kerja merujuk pada lamanya seseorang bekerja di suatu bidang atau posisi tertentu, serta seberapa sering dan dalamnya ia terlibat dalam berbagai tugas, tanggung jawab, dan tantangan kerja. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. (Handoko, 2022). Semakin lama dan beragam pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi kemungkinan seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, lebih mandiri, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Teori Human Capital* menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah bentuk investasi dalam modal manusia yang akan meningkatkan produktivitas individu. Banyak studi menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih stabil dan cenderung menjadi panutan di tempat kerja. Melalui pengalaman, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan praktis, kemampuan memecahkan masalah, serta pemahaman tentang dinamika lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Media Antar Nusa yang merupakan salah satu penyedia solusi internet dan teknologi terkemuka di Indonesia, dengan akar sejak era awal internet di tanah air, perkembangan layanan cloud modern, serta fokus kuat pada inovasi, kualitas, dan pengembangan sumber daya manusia. Alasan peneliti memilih objek penelitian di perusahaan karena peneliti sendiri sudah pernah melakukan observasi di perusahaan tersebut mengamati secara langsung fenomena masalah terkait yang ada di perusahaan permasalahan pencapaian kerja karyawan yang tidak konsisten.

Kinerja karyawan sangat penting untuk dikelola agar pencapaian kinerja karyawan dapat menjadi lebih stabil dan terjadi peningkatan setiap tahunnya. Perlu dilakukan kajian dan evaluasi terhadap masih rendahnya kinerja karyawan agar perusahaan dapat melakukan perbaikan terhadap peningkatan kinerja karyawan agar tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Peneliti melakukan prasurevei untuk memperdalam permasalahan yang terjadi terkait menurunnya omzet penjualan.

Menurunnya realisasi atas target yang dibuat menjadi salah satu indikator yang mengindikasikan bahwasanya perusahaan mengalami permasalahan terkait dengan menurunnya kinerja karyawan karena ketidakmampuan karyawan dalam meningkatkan penjualan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti melakukan pra survey untuk melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan menemukan bahwa karyawan belum mampu mencapai kinerja sesuai dengan target kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan tidak sepenuhnya ditempatkan pada jabatan sesuai dengan latar belakang kompetensi yang dimiliki karyawan. Karyawan memiliki pengalaman kerja yang minim sehingga berdampak pada kemampuan dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Setiap pekerja berharap dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2021). Hasibuan (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penempatan Kerja

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan, 2021). Penempatan adalah proses penugasan / pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja, 2022). Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. (Mangkuprawira, 2023).

Pengalaman Kerja

Handoko (2022) menyatakan pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Sedarmayanti (2022) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Lisman dan Sumiati (2023) mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan kemampuan kerja yang diukur melalui masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula dampaknya terhadap luasnya pengetahuan dalam bidang pekerjaan dan semakin meningkat pula keterampilan seseorang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2020) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Penelitian ini dilakukan PT. Nusa Net (Media Antar Nusa) yang berada di Jl. Haji Misbah Kompleks Multatuli Indah Blok D No.1, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini dibulatkan menjadi 48 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden benar-benar layak digunakan, maka perlu dilakukan proses uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Penempatan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.382	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.453		Valid
	X _{1.3}	0.874		Valid
	X _{1.4}	0.789		Valid
	X _{1.5}	0.874		Valid

	X _{1.6}	0.789		Valid
Pengalaman Kerja (X ₂)	X _{1.1}	0.348	0,3	Valid
	X _{2.2}	0.519		Valid
	X _{2.3}	0.479		Valid
	X _{2.4}	0.500		Valid
	X _{2.5}	0.629		Valid
	X _{2.6}	0.527		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.502	0,3	Valid
	Y ₂	0.603		Valid
	Y ₃	0.521		Valid
	Y ₄	0.436		Valid
	Y ₅	0.541		Valid
	Y ₆	0.727		Valid
	Y ₇	0.502		Valid
	Y ₈	0.671		Valid
	Y ₉	0.483		Valid
	Y ₁₀	0.484		Valid
	Y ₁₁	0.588		Valid
	Y ₁₂	0.501		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, nilai validitas ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menggambarkan besarnya korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Seluruh item pada variabel dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya berada di atas 0,30.

Pengujian Reliabilitas

Pada penelitian ini, penentuan apakah angket yang digunakan bersifat reliabel dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilainya sama dengan atau di bawah 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

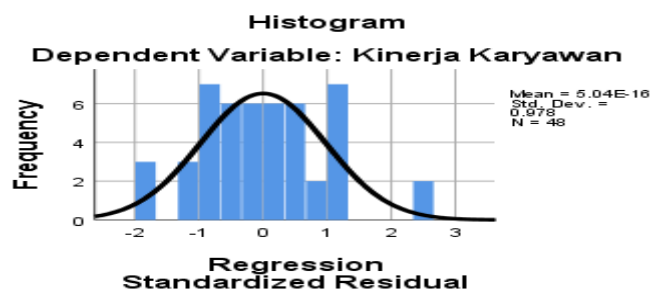
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Indikator Reliabilitas
Penempatan Kerja	0,876	6	0,60
Pengalaman Kerja	0.757	6	0,60
Kinerja Karyawan	0,865	12	0,60

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel 2, hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel bebas dapat dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji Normalitas data

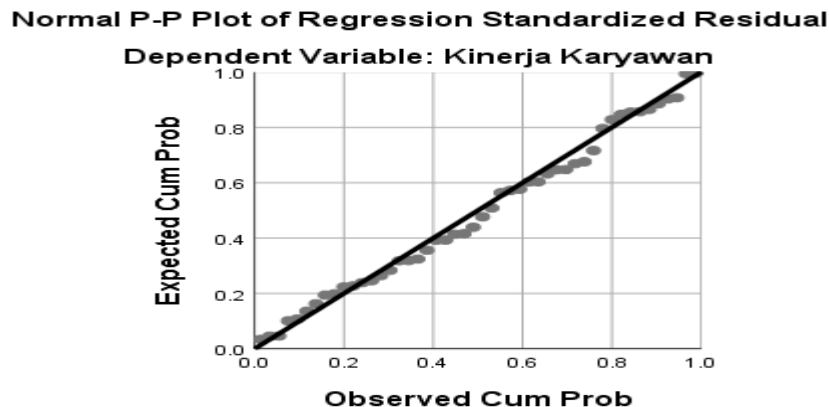
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng dengan tingkat kecembungan yang seimbang di bagian tengah.

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas melalui PP Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52023258
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.043
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Suatu model regresi dikatakan memenuhi syarat normalitas apabila nilai residual memiliki *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Pada hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal secara statistik dan layak digunakan dalam analisis.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan Kerja	.808	1,237
Pengalaman Kerja	.808	1,237

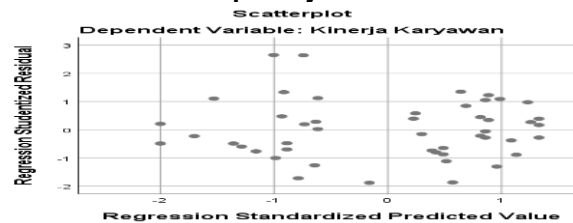
Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel berada di bawah angka 10. Selain itu, nilai *Tolerance* masing-masing variabel juga berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Sementara itu, grafik *scatterplot* memperlihatkan pola titik yang menyebar secara acak. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas; dengan kata lain, variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki sifat homoskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots$$

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.601	4.306	
	Penempatan Kerja	1.092	0.162	0.646
	Pengalaman Kerja	0.633	0.211	0.288

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel 5 di atas maka persamaan linier berganda

$$Y = 6,601 + 1,092X_1 + 0,633 X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,601 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja dianggap nol, maka kinerja adalah sebesar 6,601 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 1,092 yang berarti bahwa jika variabel penempatan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,092 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,633 yang berarti bahwa jika variabel pengalaman kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,633 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.601	4.306		1.533	0.132
Penempatan Kerja	1.092	0.162	0.646	6.721	0.000
Pengalaman Kerja	0.633	0.211	0.288	2.996	0.004

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Hasil pengujian untuk variabel penempatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,721 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Hasil pengujian untuk variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,996 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1894.985	2	947.492	44.399	.000 ^b
	Residual	960.328	45	21.341		
	Total	2855.313	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 44,399 yang lebih besar dari F tabel 2,81 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.649	4,619

a. Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,649 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja dan pengalaman kerja sedangkan sisanya 35,1% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,721 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Arah positif menunjukkan dengan meningkatnya penempatan kerja maka menyebabkan meningkatnya kinerja, dengan kata lain ketika ada peningkatan penempatan kerja dengan indikator iklim pendidikan, pengetahuan dan keterampilan maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Fauzi, 2023) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Penempatan kerja yang tepat berarti menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, pengalaman, serta latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Ketika seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai (*the right man on the right place*) maka ia akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat bekerja secara optimal.

Secara signifikan, penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang ditempatkan sesuai bidangnya cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, penempatan yang tepat juga dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi kerja, serta kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Sebaliknya, penempatan kerja yang tidak sesuai di Perusahaan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Pegawai akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, merasa tidak nyaman, kurang termotivasi, bahkan berpotensi mengalami stres kerja. Hal ini tentu akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,996 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Arah positif menunjukkan dengan meningkatnya pengalaman kerja maka menyebabkan meningkatnya kinerja, dengan kata lain ketika ada peningkatan pengalaman kerja dengan indikator masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Deswanti et al, 2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan pengalaman kerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengalaman kerja mencerminkan sejauh mana seseorang telah terlibat dalam berbagai aktivitas pekerjaan sebelumnya, sehingga membentuk keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin matang pula kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi kerja.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memahami tugas, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup cenderung lebih terampil, tidak mudah melakukan kesalahan, serta mampu mengantisipasi berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaan. Hal ini tentunya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Selain itu, pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan diri dan profesionalisme pegawai. Dengan pengalaman yang dimiliki, pegawai akan lebih percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya, mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Kondisi ini akan mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kerja yang rendah cenderung membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dan memahami tugas, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga organisasi perlu mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} sebesar 44,399 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,81 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh penempatan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja
3. Penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Saran

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan penempatan kerja yang efektif dengan menjadwalkan pertemuan tim secara berkala untuk berbagi informasi dan memperkuat hubungan. Dorong karyawan untuk memberikan dan menerima umpan balik secara terbuka dan konstruktif. Berikan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan motivasi interpersonal dan presentasi
2. Perusahaan harus dapat meningkatkan pengalaman kerja dengan membuat aturan kerja yang jelas dan mudah dipahami. Komunikasikan ekspektasi serta tanggung jawab setiap karyawan. Selenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Investasi dalam pengembangan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Pemimpin harus menjadi teladan dalam disiplin kerja. Tunjukkan sikap profesional dan disiplin di tempat kerja.
3. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Perusahaan harus menyediakan program pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmilisani, Istiqamah, N K., Hasibuan, R, F (2020). Analisis Displin Kerja, Aksesibilitas Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. *Journal Bina Bangsa Ekonomi*.
- Deswanti, A.I., Asbari, M., Novitasi, D, dan Purwanto, A. (2023).Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai: *Narrative Literature Review*. *JISMA: Journal of Information System and Management*. Vol.02. No.03. Juni. E-ISSN: 2829-6591. Hal: 34-40.
- Fauzi, M (2023) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Gowa.Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Handoko. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hariandja, M. T. E (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2019). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian. Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia. Indonesia: Bogor.
- Lisman, P.O dan Sumiati. (2023). Dampak Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatn pada Puskesmas Suantih Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol.7. No.1. ISSN: 2614-6754 (print). ISSN: 2614-3097 (online). Hal: 4717-4728.
- Putri, S, F., Darmilisani dan Malikhah, I (2024). Pengaruh Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusiaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Pmptsp Kabupaten Deli Serdang Dengan Sharing Session Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Noken : Ilmu-Ilmu Sosial*
- Sedarmayanti. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Wakhyuni, E., Siregar, N dan Ningsih, L (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut. *Seminar Nasional dan Geler Produk*