

Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Tello Kota Makassar

Novita Sari

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

nsari7310@gmail.com

Djusniati Rasinan

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

djusniatirasinan@gmail.com

Kordiana Sambara'

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Ksambara86@gmail.com

Article's History:

Received 5 January 2024; Received in revised form 15 January 2024; Accepted 1 February 2024; Published 1 April 2024.
All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Sari, N., Rasinan, D., & Sambara', K. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Tello Kota Makassar. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 814-825. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2112>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian dari penempatan kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, yang dinilai dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar. Penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan dalam bentuk angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan Koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar. Dikarenakan hasil Fhitung 83,815 > Ftabel 3,32 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai R Square yaitu sebesar 0,848 atau 84,4 % dipengaruhi oleh penempatan kerja dan pengalaman kerja yang menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : (Penempatan, Pengalaman, Kinerja Karyawan, PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar)

Pendahuluan

1. Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasi merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja (Arianty, 2014) karena tujuan perusahaan akan tercapai bila mana masalah-masalah kinerja diselesaikan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawan (Wijaya & Suana, 2014).

Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Umam, 2012, hal. 190) antara lain pendidikan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, peran, sikap, kepribadian, dan motivasi. Faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*). Penempatan karyawan merupakan mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang memiliki

dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tetap pada tempat yang tetap dan penempatan orang yang tetap untuk jabatan yang tetap” (Mauja dkk, 2017).

Adapun Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi (Wijaya & Suana, 2014). Sebagai seseorang karyawan yang di bekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup pegalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang besar kemungkinan mengalami kegagalan (Wijaya & Suana, 2014). Pengalaman kerja sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan. Jadi dapat dikatakan ada pengaruh positif penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat studi terdahulu yang telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar, di bagian SDM, Pengadaan, Pelayanan, Pemeliharaan, ada fenoena-fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak semangat dalam pekerjaannya dengan alasan penempatan yang tidak sesuai. Kemudian yang berkaitan dengan penempatan kerja yang dapat dilihat dari jabatan, ternyata masih ada karyawan yng tidak sesuai dengan penempatan. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah terkait dengan pengalaman kerja yang dapat dilihat dari masa kerja, ternyata masih ada karyawan-karyawan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaan yang di berikan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja.

Berdasarkan latar blakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) TELLO KOTA MAKASSAR”**

2. Metodologi

2.1. Penempatan Kerja

2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Penempatan kerja merupakan proses/pengugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru. Pengugasan untuk pegawai baru direkrut, tetapi juga bisa melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Karyoto (2016, hal, 84) “ Penempatan kerja (SDM) adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi”.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018, hal, 223) “Penempatan adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tepat atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu”. Sedangkan menurut Mubarak (2017, hal. 50) “penempatan merupakan proses pengugasan atau pengisian jabatan, atau pengugasan kembali pegawai pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas penulis menyimpulkan bahwa penempatan kerja adalah pengugasan tugas/jabatan berdasarkan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu berdasarkan kebijakan yang di ambil oleh pemimpin instansi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja menurut Ardana, dkk. (2012, hal, 83-86) sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan penempatan kerja semakin tinggi pendidikan semakin bagus penempatan orang yang bersangkutan.

2)Pengalaman kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan bahwa makin banyak bekerja makin banyak pengalaman yang di miliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi.

3)Faktor umur

Dalam rangka penempatan tenaga kerja, faktor umur perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko dan bahaya tinggi dan tanggung jawab berat.

4)Kesehatan fisik dan mental

Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik yang sehat dan kuat. Demikian juga pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi di perlukan orang-orang yang memiliki mental yang sehat. SDM yang fisiknya lemah, tetapi berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep-konsep atau perhitungan dan analisis yang memerlukan ketekunan dan kecerdasan yang luar biasa.

5)Faktor jenis kelamin

Jenis kelamin tenaga kerja perlu menjadi bahan pertimbangan dalam kesempatanya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerakan fisik tertentu yang cocok adalah tenaga kerja pria, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon, yang lebih cocok adalah wanita.

6)Status perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan tenaga kerja, juga sebagai bahan pertimbangan manajer tenaga kerja dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

7)Minat dan hobi

Dalam penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan minat dan hobi yang bersangkutan. Seseorang akan bekerja rajin, tekun, disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakan ditekuni dengan baik sesuai dengan minat dan hobinya.

2.1.3 Indikator Penempatan Kerja

Adapun indikator penempatan kerja menurut Wahyudi (2013, hal, 70) adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu penentu dari penempatan kerja karyawan. Dalam hal ini pendidikan biasanya di gunakan sebagai bagian untuk menentukan jenjang karir serta posisi atau jabatan seseorang. Pendidikan minimum disyaratkan dalam melamar pekerjaan seperti: pendidikan yang disyaratkan oleh perusahaan dan pendidikan alternative.

2) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan dengan wajar adalah pengetahuan kerja ini sebelumnya ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3)Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat 3 kategori yaitu:

a) Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan dan lain-lain

b) Keterampilan fisik, seperti membutuhkan listrik, mekanik dan lain-lain

c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b) Lamanya melakukan pekerjaan

2.1.4 Manfaat Penempatan Kerja

Menurut Siagian (2010, hal. 172) manfaat penempatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalaman baru.
- 2) Cakrawala pandangan lebih luas.
- 3) Tidak terjadinya kebosanan dan keterampilan baru.
- 4) Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
- 5) Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
- 6) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
- 7) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

2.2. Pengalaman Kerja

2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2011, hal. 158) "Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seseorang karyawan dapat menepatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya".

Menurut Trijoko (2008, hal. 82) "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". Sedangkan menurut Sastrohadiwiry (2012, hal. 5) "pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang terjun dalam bidang tertentu". Dari teori-teori di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai dari pekerjaan sebelumnya yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengalaman kerja

Menurut Nitisemoti (2012, hal. 5) faktor-faktor pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Keramah tamahan dalam menghadapi pimpinan
Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta berhasil kerja memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
- 2) Kelengkapan pengalaman kerja
Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan

2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2016, hal. 241) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan menurut pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggu jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3. Indikator Kinerja karyawan

Indicator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan. Adapun Indicator kinerja karyawan merupakan salah satu alat ukur yang di gunakan oleh Perusahaan atau organisasi untuk memantau karyawannya. Indicator ini memiliki banyak manfaat yang mampu mengarahkan Perusahaan ke jalan yang lebih baik dan sukses. Ada lima indicator yang digunakan untuk mengukur atau menentukan kinerja karyawan yaitu:

Berikut indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Indicator kualitas kerja mengukur tentang prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan nya serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan .
- 2) Kuantitas
Pada indicator ini hal yang ukur di nyatakan dalam bentuk jumlah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan oleh karyawan tersebut
- 3) Ketepatan Waktu
Pada indicator ketepatan waktu ini membahas tentang seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas
Indicator efektifitas merupakan Tingkat penggunaan sumber daya dalam organisasi yang di maksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Sumber daya yang di maksud dapat berupa tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku.
- 5) Kemandirian
Indicator kemandirian, yaitu Tingkatan seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

2.4 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena nantinya berhubungan dengan kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan, penempatan kerja yang sesuai membuat karyawan tersebut akan percaya diri serta nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan optimal dan sesuai yang di harapkan perusahaan.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat dari Arianty, dkk. (2016, hal. 86) menyatakan bahwa: “ keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan”. Dan dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Mauja. Dkk. (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa:” ada pengaruh positif dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan”

2.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin banyak pengalaman yang diperoleh karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Pendapat diatas selaras dengan pendapat Menurut (Trijoko, 2008, hal. 82) 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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pua, dkk. (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan”.

2.6 Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan operasional perusahaan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, banyak hal yang dapat dilakukan pihak manajemen perusahaan, salah satunya adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan pada kebutuhan dan tuntutan perusahaan, apalagi karyawan ditempatkan pada jabatan yang bukan spesifiknya maka akan menyebabkan kurang optimal kinerja karyawan tersebut. Dalam penempatan karyawan sebaiknya memakai prinsip *the right man on the right place*, atau orang yang tepat di tempat yang tepat, maksudnya karyawan yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Selain itu pengalaman kerja juga tidak kalah penting dengan penempatan karena semakin banyak pengalaman kerja karyawan tersebut semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, bahkan ada pepata klasik yang mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).

3.1 Studi Kasus

A. Penempatan Kerja (X1)

Alternatif jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	51,5	10	30,4	6	18,1	0	0	0	0	33	100
2	15	45,5	12	36,4	6	18,1	0	0	0	0	33	100
3	15	45,5	12	36,4	6	18,1	0	0	0	0	33	100
4	15	45,5	13	39,4	6	18,1	0	0	0	0	33	100
5	12	36,4	15	45,5	6	18,1	0	0	0	0	33	100
6	15	45,5	12	36,4	6	18,1	0	0	0	0	33	100
7	16	48,5	11	33,4	6	18,1	0	0	0	0	33	100
8	15	45,5	12	36,4	6	18,1	0	0	0	0	33	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang “Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,5%
- 2) Jawaban responden tentang “Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan penempatan yang saya duduki”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%
- 3) Jawaban responden tentang “Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%

- 4) Jawaban responden tentang "Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5 %
- 5) Jawaban responden tentang "Semakin lama saya bekerja, maka saya akan lebih memahami tugas-tugas pekerjaan", mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 36,4%
- 6) Jawaban responden tentang "Saya bekerja di perusahaan ini sudah memahami peralatan kerja yang telah disediakan", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%
- 7) Jawaban responden tentang "Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya" mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 48,5%
- 8) Jawaban responden tentang "Dalam bekerja, saya sudah menempuh pendidikan formal (pendidikan jalur akademik)" mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai Penempatan Kerja melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju. Untuk evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai pen kerja pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar.

B. Pengalaman Kerja (X2)

Alternatif jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	51,5	11	33,4	5	15,1	0	0	0	0	33	100
2	17	51,5	11	33,4	5	15,1	0	0	0	0	33	100
3	13	39,4	11	33,4	9	27,2	0	0	0	0	33	100
4	12	36,4	15	45,4	6	18,2	0	0	0	0	33	100
5	19	57,5	8	24,3	6	18,2	0	0	0	0	33	100
6	18	54,5	7	21,2	8	24,3	0	0	0	0	33	100
7	19	57,5	8	24,3	6	18,2	0	0	0	0	33	100
8	9	27,2	10	30,3	14	42,4	0	0	0	0	33	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari Jawaban pertama mengenai, Dengan pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%
- 2) Dari Jawaban kedua mengenai, Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
- 3) Dari Jawaban ketiga mengenai, Saya miliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 39,4 %
- 4) Dari Jawaban keempat mengenai, Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang saya miliki sebelumnya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 45,4%
- 5) Dari Jawaban kelima mengenai, Dengan ketrampilan yang saya milik, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,2%
- 6) Dari Jawaban keenam mengenai, Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%.
- 7) Dari Jawaban ketujuh mengenai, Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,5%

- 8) Dari Jawaban kedelapan mengenai, Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 30,3%

Berdasarkan penempatannya jawaban responden yang menyetujui bahwa pengalaman kerja melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

C. Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	33,3	17	51,5	5	15,2	0	0	0	0	33	100
2	19	57,5	14	42,5	0	0	0	0	0	0	33	100
3	19	57,5	14	42,5	0	0	0	0	0	0	33	100
4	13	39,3	16	48,5	4	12,2	0	0	0	0	33	100
5	12	36,3	17	51,5	4	12,2	0	0	0	0	33	100
6	20	60,6	10	30,3	3	9,1	0	0	0	0	33	100
7	19	57,5	8	24,3	6	18,2	0	0	0	0	33	100
8	19	57,5	8	24,3	6	18,2	0	0	0	0	33	100
9	9	27,2	15	45,6	9	27,2	0	0	0	0	33	100
10	18	54,5	11	33,3	4	12,2	0	0	0	0	33	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai, Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
2. Dari Jawaban kedua mengenai, Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
3. Dari Jawaban ketiga mengenai, Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
4. Dari Jawaban keempat mengenai, Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,5%
5. Dari Jawaban kelima mengenai, Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%.
6. Dari Jawaban keenam mengenai, Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,6%
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai, Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan konsisten, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai, Saya tidak pernah menunda dalam menyelesaikan pekerjaan , responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai, Saya memiliki tanggungjawab pada saat bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 45,6%.
10. Dari jawaban responden kesepuluh mengenai, saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,715	3,571		,760	,452
X.1	,061	,065	,069	,948	,350
X.2	1,141	,091	,908	12,648	,000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,715 + 0,061 X_1 + 1,141 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,715 apabila variabel penempatan kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 2,715.
- 2) Nilai koefisien penempatan kerja (X_1) sebesar 0,060 menyatakan bahwa setiap kenaikan penempatan kerja satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,061 .
- 3) Nilai koefisien pengalaman kerja (X_2) sebesar 1,140 menyatakan bahwa setiap kenaikan penempatan kerja (X_1) satu kali maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,141.

3.3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Anjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,921^a	,848	,838	1,347

a.Predictors: (Constant), X.2, X.1

b.Dependent Variable: Y

Dapat dilihat nilai RSquare sebesar 0,848, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = [R]^2 \times 100\%$$

$$D = 0,848 \times 100$$

$$D = 84,8\%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa kinerja karyawan sebesar 84,8% dipengaruhi oleh penempatan kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penempatan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,848 atau 84,8% dengan tingkat hubungan Sangat kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

3.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,715	3,571		,760	,452
X.1	,061	,065	,069	,948	,350
X.2	1,141	,091	,908	12,648	,000

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji statistic secara parsial sebagai berikut:

1. Penempatan kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,948 dengan nilai signifikan 0,350 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,40 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 0,948 < t_{tabel} 2,40 dengan nilai signifikan 0,350 > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a Ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Penempatan kerja (X₁) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar
2. Pengalaman Kerja (X₂) diperoleh t_{hitung} sebesar 12,648 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,40 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 12,648 > t_{tabel} 2,40 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar.

3. Penempatan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,760 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 0,760 < t_{tabel} 2,40 dengan nilai signifikan 0,452 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Penempatan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar.

3.5 Uji f

Uji f di gunakan untuk menguji apakah variable dependen secara Bersama-sama mempengaruhi variable dependen.

ANOVA^a

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,118	2	152,059	83,815	,000 ^b
	Residual	54,427	30	1,814		
	Total	358,545	32			

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 83,815 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,32, maka diperoleh F_{hitung} 83,815 > F_{tabel} 3,32 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar.

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Penempatan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yang ditujukan oleh nilai t_{hitung} 0,949 < t_{tabel} 2,040 maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas penempatan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang ditujukan oleh nilai t_{hitung} 12,647 > t_{tabel} 2,040 maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yang ditujukan oleh nilai f_{hitung} 83,815 > f_{tabel} 3,32 maka dapat diartikan adanya pengaruh variabel bebas penempatan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Tello Kota Makassar.

Daftar Pustaka

- [1] Ahmad (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT.LEO AGUNG RAYA SEMARANG". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang. Vol. 3 No.1, Mei 2012.
- [2] Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Lembaga Keuangan Syariah*. (Edisi Pertama) Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- [3] Sutrisno, Edy (2013). *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- [4] Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Asli) Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [5] Jufrizen (2016). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol.17 No,1 2016.
- [6] Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik*. (Edisi IV) Depok : Rajawali Pers.
- [7] Leonando, et al (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". AGORA, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol.1 No.3, 2013.
- [8] Muthia (2017). "Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.JASARAHARJA PUTERA Cabang Pekanbaru". *JOM Fekon*. Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru. Vol. 4 No.1 Februari 2017.
- [9] Arianty, Nel, et al (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama.Medan : Perdana Publishing.
- [10] Nungky (2011). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas Kompetensi dan Etika Terhadap Kualitas Audit*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro ,Semarang.