

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : ILHAMSYAH
NPM : 1505160112
PROG. STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

إِنَّا لِلّٰهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Maret 2019, pukul 14 .00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ILHAMSYAH**
NPM : **1505160112**
Prodi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si

WILLY YUSNANDAR, SE.,M.Si.

Pembimbing

UMSU

M. ANDI PRAYOGI, SE.,M.Si.

Unsurul C... Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E, M.M.,M.Si.

ADE GUNAWAN, S.E.,M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : Ilhamsyah
N.P.M : 1505160112
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3
Medan.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 16 Maret 2019

Pembimbing

M. Andi Prayogi, S.E, M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.



H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ILHAMSYAH
NPM : 1505160112
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ILHAMSYAH
NPM : 1505160112
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2019

Saya yang menyatakan,

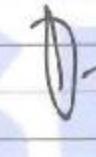
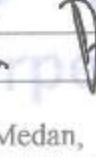


ILHAMSYAH



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Ilhamsyah
 NPM : 150516112
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UM3 Medan.

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12/2-2019	- KATA PENGANTAR		ACE SIDANG MOH HICAH 16/3-2019
	- DAFTAR ISI		
	- ABSTRAK		
	- FORMAT PENULISAN		
16/2-2019	- KERTIPAH AHLI		ACE SIDANG MOH HICAH 16/3-2019
	- INDIKATOR UJIAN BELAJAR		
	- FORMAT PENULISAN		
	- ISTILAH ASI-15 CETAS MURAH		
21/2-2019	- UJI P - VALIDITAS DAN - UJI P RELIABILITAS - DAFTAR TABEL DAN GAMBAR		ACE SIDANG MOH HICAH 16/3-2019
12/3-2019	- KESIMPULAN DAN SARAN - DAFTAR - LAMPIRAN (SURAT-TABEL) PASTIKAN		

Pembimbing Skripsi



M. Andi Prayogi, SE., M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen



Jasman Syarifuddin HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

Ilhamsyah, (NPM : 1505160112). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Skripsi. 2019.

Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk menyesuaikan posisi jawaban dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Kesesuaian dari penempatan kerja dan pengalaman yang dimiliki karyawan dinilai dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UM3 Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, untuk mengetahui Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan secara langsung. Dan apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan secara simultan.

Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 99 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan dalam bentuk angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan Koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif variabel Penempatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar 3,585 dan nilai ketentuan t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil pengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,310 dan nilai ketentuan t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$. Secara simultan juga terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai f_{hitung} $94,262 > F_{tabel}$ 3,09, dan nilai $R Square$ yaitu sebesar sebesar 0,663 atau 66,30% sedangkan sisanya sebesar 33,70% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci :*Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.*

KATA PENGATAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbi' alamin puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayah-Nya kepada penulis dan dengan segala limpahan rahmat-Nya penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**. penulis skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan tugas Penelitian Manajemen bidang studi Manajemen, Konsentrasi MSDM, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam menyelesaikan skripsi ini telah banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dengan tulus dan ikhlas hati. Secara khusus dan teristimewa penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yaitu ayahanda serta ibunda yang telah mengasuh, membimbing, men-support dan memberikan kasih sayang yang tiada ternilai serta telah memberikan dukungan baik moral maupun meterial juga selalu mendoakan penulis dengan setulus hati dan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusun skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara material maupun spritual, sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam- dalamnya kepada:

1. Ayahanda Lenan Sutrita dan ibunda Tugiem yang telah memberikan kasih sayangnya berupa perhatian, pengorbanan, nasihat, hingga doa tulus yang tak pernah putus. Serta mbak tersayang Devi, abang Iman, abang Piyan, kakak Dwi yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E.,M.Si wakil dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku wakin Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarufuddin, S.E.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Andi Prayogi, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan pikiran untuk memberikan pengarahan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen yang telah mengajarkan ilmu kepada penulis.

10. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
11. Seluruh anggota beserta staff Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Untuk sahabat seperjuangan dan khususnya Yuliana Syarifah dan Khairaniulfa yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik isi maupun bahasanya karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa/i, serta para pembaca sekalian.

Atas perhatian, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, 7 Maret 2019
Penulis,

Ilhamsyah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusah Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja Karyawan	9
d. Manfaat Penilaian Kinerja	10
2. Penempatan Kerja	10
a. Pengertian Penempatan Kerja	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.	11
c. Indikator Pempatan Kerja	13
d. Manfaat Pengertian Penempatan Kerja	16
3. Pengalaman Kerja	16
a. Pengertian Pengalaman Kerja	16

b. Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengalaman Kerja.....	17
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keberhasilan Pengalaman Kerja	17
d. Tujuan Pengalaman Kerja	19
B. Kerangka Konseptual	19
1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	19
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
C. Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitalan	23
B. Defenisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi Dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisa Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Karakteristik Responden	35
2. Deskripsi Variabel Penelitian	37
3. Teknik Analisis Data Penelitian	44
a. Uji Regresi Linier Berganda	44
b. Uji Hipotesis Uji t	48

c. Uji hipotesis Uji f.....	40
d. Koefisien Determinasi	52
B. Pembahasan.....	53
1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	53
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	54
3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja Karyawan	24
Tabel III.2 : Indikator Penempatan Kerja	24
Tabel III.3 : Indikator Pengalaman Kerja	25
Tabel III.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	26
Tabel III.5 : Penilaian Skala Likert.....	46
Tabel III.7 : Uji validitas variabel Penempatan Kerja (X1).....	29
Tabel III.6 : Uji validitas variabel Pengalaman kerja (X2).....	30
Tabel III.7 : Hasil Uji Reliabilitas	31
Tabel IV.1 : Penilaian Skala Likert.....	35
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel IV.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
Tabel IV.5 : Penyajian data variabel Penempatan Kerja (X1)	38
Tabel IV.6 : Penyajian data variabel Kesempatan Kerja (X2).....	40
Tabel IV.7 : Penyajian data variabel Kinerja Karyawan (Y)	42
Tabel IV.8 : Uji Regresi Linier Berganda	44
Tabel IV.9 : Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel IV.10 : Uji hipotesis	49
Tabel IV.11 : Uji Anova uji f	51
Tabel IV.12 : Uji Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar II.2 : Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar II.3 : Paradigma Penelitian	21
Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized.....	45
Gambar IV.2 Uji Kurva Normalitas.....	46
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	48
Gambar IV.4 Kurva Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	50
Gambar IV.5 Kurva Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	50
Gambar IV.6 Kurva Pengujian Uji f (Hipotesis 3).....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan dunia semakin kompeten. Menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap berdiri kokoh. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Permasalahan yang mengakut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasi merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja (Arianty, 2014) karna 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) anatara 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 dimiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job desription* dan *job spesification* yang telah ditentukan

serta berpodoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Mauja dkk, 2017)

Sedarmayanti (2009, hal. 56) berpendapat sebagai berikut: penempatan pegawai diputuskan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efesiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsikan bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Setiap intansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang tepat

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman dan semangat tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Wijaya & Suana, 2014).

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 dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup pengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang besar kemungkina

mengalaman 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.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. di Jl Listrik No. 18, Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kelistrikan yang ada di Indonesia.

Berdasarkan riset pendahuluan yang telah dilakukan penulis pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, di bagian SDM, Pengadaan, Pelayanan, Pemeliharaan, ada fenomena-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 yang tidak sesuai dengan penempatan. Selanjutnya masalah yang terjadi adalah terkait dengan pengalaman kerja yang dapat dilihat dari masa kerja, ternyata masih adanya karyawan-karyawan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang belum dapat sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan, hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang belum berpengalaman dalam bekerja yang dapat dilihat dari masa kerja.
2. Adanya karyawan tidak bersemangat dalam bekerja di karenakan alasan penempatan yang tidak sesuai.
3. Adanya karyawan yang berpengalaman tetapi tidak sesuai dengan jabatan yang diterima sehingga menyebabkan ketidak optimalan dalam bekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada penempatan kerja dan pengalaman kerjasebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun yang terjadi rumusun masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Penempatan Kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
- b. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

- c. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan teori-teori tentang penempatan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Sebagai memberi saran dan masukan yang bermanfaat agar perusahaan lebih memperhatikan penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan meningkat.

c. Penelitian yang akan datang

Penelitian ini merupakan hal yang baik bagi penulis serta mengukur sejauh mana menerapkan ilmu yang sudah diperoleh penulis di perkuliahan, serta sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan ingin pegawai atau karyawannya produktif dalam pekerjaannya, tapi terkadang ada karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Fahmi (2016, hal. 176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu". Menurut Ricardianto (2018, hal. 67) "Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi". Sedangkan menurut Sinambela (2018, hal. 480)

"Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan"

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu program kegiatan dalam mewujudkan

sasaran visi dan misi organisasi serta hasil yang diperoleh sesuai dengan tanggung jawabnya”

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksimultidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Menurut Martoyo (2013, hal. 47) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Motivasi adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.
- 2) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.
- 3) Tingkat stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.
- 4) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembahkan.
- 5) Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.
- 6) Pengalaman kerja adalah lama masa kerja atau jangka waktu pegawai bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2001, hal. 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (penempatan)
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

c. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel (2014, hal. 6-7) sebagai berikut:

1) Kualitas

Tingkat dimana aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi dari setiap unit dalam penggunaan.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pegawai untuk menghindari hasil yang merugikan.

Adapun indikator yang berbeda pendapat dari Kinerja karyawan menurut Moehariono (2012, hal. 32) sebagai berikut:

- 1) Kecepatan waktu pelayanan.
- 2) Ketepatan waktu produksi.
- 3) Tingkat kepuasan karyawan.
- 4) Tingkat pemberdayaan karyawan.
- 5) Tingkat produktifitas karyawan
- 6) Tingkat pencapaian kriteria pendukung keberhasilan tim, dan lain-lain.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Kurniawan, dkk. (2015, hal. 177) Secara umum manfaat penilaian Kinerja sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara afektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimal.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan personel.
- 4) Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

2. Penempatan Kerja

a. 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/penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru. Penugasan untuk pegawai baru direkrut, tetapi juga bisa melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Karyoto (2016, hal. 84) “Penempatan pekerja (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, ketrampilan atau kualifikasi tertentu”.

Sedangkan menurut Mubarak (2017, hal. 50) “Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan, atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa Penempatan Kerja adalah penugasan tugas/jabatan berdasarkan keahlian, ketrampilan atau kualifikasi tertentu berdasarkan kebijakan yang diambil oleh pimpinan instansi.

b. 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 semaking tinggi pendidikan semakin bagus menempatkan 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 dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi.

3) Faktor umur

Dalam rangka penempatan tenaga kerja, faktor usia 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 begitumempunyai 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 diperlukan 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 kesempatannya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang cocok adalah tenaga kerja pria, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasil, 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

c. 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 digunakan 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 seorang karyawan dengan wajar yaitu 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 suatu 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:

- (1) Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- (2) Lamanya melakukan pekerjaan

Adapun indikator Penempatan Kerja menurut Hasibuan (2008, hal. 67) sebagai berikut:

1) Pengalaman

Yaitu pengalaman pekerjaan seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam. Indikatornya adalah:

- a) Pekerjaan yang harus dilakukan.
- b) Lamanya melakukan pekerjaan itu.

2) Masa Kerja

Jangka waktu orang yang sudah bekerja pada organisasi, lembaga, dan sebagainya. Indikatornya adalah:

- a) Berapa tahun lamanya bekerja.

3) Promosi

Yaitu pemindahan pegawai/karyawan dari satu jabatan/tempat kerja lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Indikatornya adalah:

- a) Pelungan untuk meningkatkan karir.
- b) Mendapatkan dukungan dari atasan.
- c) Mempengaruhi peningkatan gaji atau pendapatan.

4) Usia

Yaitu dalam rangkah mendapatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah:
Usia karyawan.

5) Latar Belakang Pendidikan

Yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan menyangkut:

- a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan lain yang harus dijalankan.

- b) Pendidikan alternatif. Yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

d. 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 kebosan dan keterampilan baru.
- 4) Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
- 5) Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
- 6) Persiapan untuk menghadapin tugas baru, misalnya karena promosi.
- 7) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Setiap makhluk hidup di bumi mempunyai pengalaman, baik itu yang positif maupun yang negatif, nah dari yang dua itu kita bisa mengambil pelajaran, bahkan ada pepata klasik yang mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Dalam bekerja pengalaman banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Menurut Sutrisno (2011, hal. 158).

“Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapin tentangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tepat menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidanya”.

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 Sastrohadiwiryono (2012, hal. 5) “Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang terjun dalam bidang tertentu”.

Dari teori-teori diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengalaman bekerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai dari pekerjaan sebelumnya yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Keberhasilan Pengalaman Kerja

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

1) Keramahtamahan dalam menghadapin pimpinan

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2) Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

c. 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 ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan menuruk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung 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.

Menurut Zainullah, dkk. (2012, hal. 128-129) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Semakin lama masa kerja semakin baik hasil yang didapat.

2) Semakin sering melakukan pekerjaan semakin banyak pengalaman pekerjaan.

3) Semakin sering melakukan pekerjaan semakin banyak wawasan tentang pekerjaan.

- 4) Semakin sering melakukan pekerjaan semakin mengetahui permasalahan pekerjaan.

d. Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemoti (2012, hal. 5) menyebutkan bahwa ada bermacam-macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- 2) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

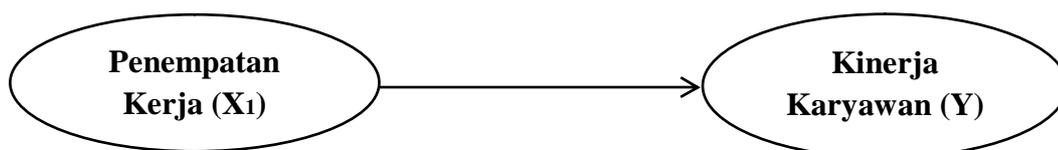
B. Kerangka Konseptual

1. 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 pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan optimal dan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Pendapat diatas 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 dilakukan oleh Mauja, dkk. (2017) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh positif dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan”.

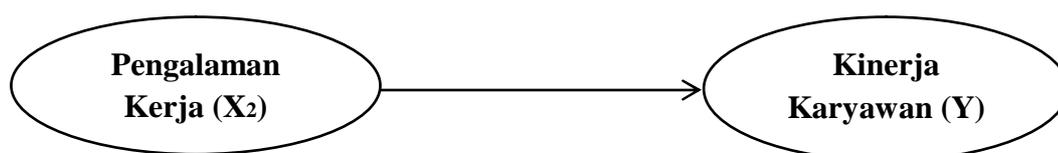


Gambar II.1. Paradigma Penelitian

2. 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 signifikansi dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan”.



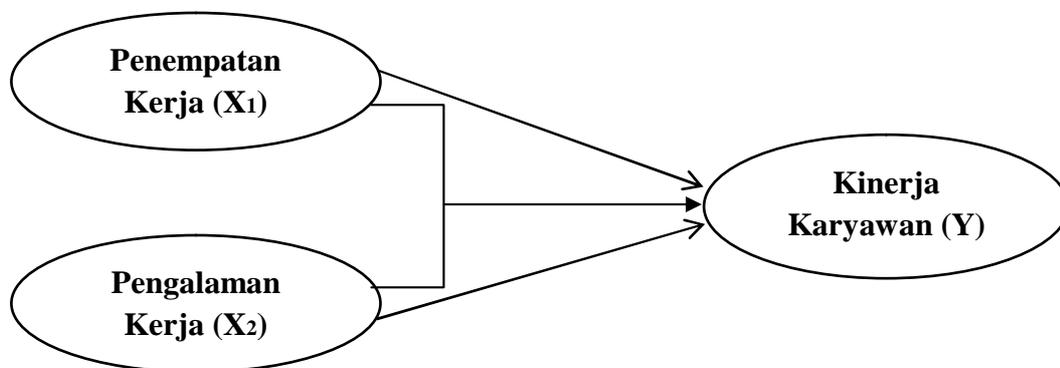
Gambar II.2. Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karna 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 karna 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*).

Hasil penelitian Mauja, dkk. (2017) dalam jurnalnya memperoleh hasil signifikan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan .



Gambar II.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012, hal. 159) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang mengarah jalannya penelitian yang belum final dan masih perlu pembuktian akan kebenarannya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada faktor-faktor yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual diatas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian *asosiatif*. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Juliandi (2015, hal. 86) penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau hubungan dengan variabel lain, atau apakah menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016, hal. 176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Ricardianto (2018, hal. 67) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi

yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Ketepatan waktu	5,6
4	Efektifitas	7,8
5	Kemandirian	9,10

Sumber : Bernadin dan Russel(2014, hal. 6-7)

2. Penempatan Kerja

Menurut Karyoto(2016, hal. 84) Penempatan pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Rosidah dan Sulistiyani(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, ketrampilan atau kualifikasi tertentu. Indikatornya penempatan kerja sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Penempatan Kerja

No	Indikator	No Item
1	Pendidikan	1,2
2	Pengetahuan Kerja	3,4
3	Keterampilan Kerja	5,6,7
4	Pengalaman Kerja	8,9,10

Sumber : Wahyudi(2013, hal. 70)

3. Pengalaman Kerja

Menurut Menurut Sutrisno (2011, hal. 158) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seseorang karyawan dapat menempatkan 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 produktifitas, 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. Indikatornya pengalaman kerja sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Pengalaman Kerja

No	Indikator	No Item
1	Lama waktu masa kerjanya	1,2,3
2	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	4,5,6
3	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	7,8,9,10

Sumber : Handoko (2016, hal. 241)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, di bagian Sumber Daya Manusia, Pelayanan, Pemeliharaan, Perencanaan, Distribusi dan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik, yang berada di jalan Listrik No. 18 Petisah Tengah, Medan Petisah, Sumatera Utara. Dengan penelitian selama 4 bulan yang dimulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Prariset	■	■																	
2	PengajuanJudul			■	■															
3	PenyusunanProposal					■	■													
4	Seminar Proposal							■	■	■										
5	Pengumpulan dan PengolahanData									■	■	■	■							
6	PenyusunanSkripsi													■	■	■	■			
7	Sidang MejaHijau																	■	■	■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

MenurutJuliandi(2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 99 orang untuk meneliti kinerja karywan di kantor PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Sampel

MenurutJuliandi(2015, hal. 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian tidak berupa manusia saja akan tetapi bisa juga benda-benda lain. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metodesampling *jenuh* yakni pengambilan sampel dimana selirih anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumpal 99 orang.

E. Teknik Pengambilan Data

1. *Interview* (Wawancara)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. *Kuisisioner* (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar, diharapkan responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi individu responden tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diberi dengan mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomenan variabel yang sedang diukur.

Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

Tabel III.5
Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber :Sugiyono(2012, hal. 94).

Untuk mengetahui hasil angket yang disebarkan digunakan beberapa rumusan untuk mengujinya yaitu:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017, hal. 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 183)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y_i^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk pengujian validitas, peneliti menggunakan SPSS 22 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlation*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel. Untuk pengujian validitas, peneliti menggunakan SPSS 22 dengan rumus *Correlate, Bivariate*

Correlation, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led < α 0,05.
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led > α 0,05.

Dimana untuk uji validitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) Uji Validitas Penempatan Kerja

Tabel uji validitas Penempatan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,474	0,197	0,000 < 0,05	Valid
2	0,535	0,197	0,000 < 0,05	Valid
3	0,587	0,197	0,000 < 0,05	Valid
4	0,324	0,197	0,001 < 0,05	Valid
5	0,509	0,197	0,000 < 0,05	Valid
6	0,787	0,197	0,000 < 0,05	Valid
7	0,597	0,197	0,000 < 0,05	Valid
8	0,459	0,197	0,000 < 0,05	Valid
9	0,305	0,197	0,002 < 0,05	Valid
10	0,787	0,197	0,000 < 0,05	Valid

2) Uji Validitas Pengalaman Kerja

Tabel uji validitas Pengalaman Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,830	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,474	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,484	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,559	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,391	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,765	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,796	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,511	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,255	0,197	$0,011 < 0,05$	Valid
10	0,307	0,197	$0,002 < 0,05$	Valid

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,832	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,399	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,307	0,197	$0,002 < 0,05$	Valid
4	0,313	0,197	$0,002 < 0,05$	Valid
5	0,799	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,831	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,364	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,364	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,249	0,197	$0,013 < 0,05$	Valid
10	0,868	0,197	$0,000 < 0,05$	Valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Mustafidah, dkk.(2014, hal. 43) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian jug dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alphas* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_i^2} \right]$$

Sumber : Juliandi(2015, hal. 82)

Dimana:

r = Reabilitas Instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_i^2 = varians total

Tabel III-11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Penempatan Kerja (X1)	0,733	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,718	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	Reliabel

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat variabel korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

c. Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
X ₁	= Penempatan Kerja
X ₂	= Pengalaman Kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2014, hal. 277)

Dimana :

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

b. Uji Simulatan (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke

dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber Sugiyono: (2012, hal. 192)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

c. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 10 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Penempatan Kerja, variabel X_2 adalah Pengalaman Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 99 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel .

Tabel IV.1
Skala Pengukur Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Dalam ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Penempatan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Jadi untuk masing-masing responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, sebanyak 99 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia,

jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarakan, diperoleh data karyawan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	56	57%
2	Perempuan	43	43%
Jumlah		99	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 56 orang (57%) dan responden perempuan sebanyak 43 orang (43%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<25 Tahun	0	0 %
2	25-35 Tahun	44	44 %
3	>35 Tahun	55	56 %
Jumlah		99	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah reponden yang berusia < 25 tahun yaitu 0 (0%), usia 25-35 tahun sebanyak 44 orang (44%) dan usia >35 tahun sebanyak 55 orang (56%). Hal ini dikarenakan perusahaan

membutuhkan karyawan pada usia produktif sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	0	0 %
2	D3	0	0 %
3	S1	97	98 %
4	S2	2	2 %
Jumlah		99	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan gambar di atas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK, dengan presentasi dominan sebesar 0%. Responden yang berpendidikan diploma sebanyak 0 orang dengan presentase 0% responden yang berpendidikan S1 sebanyak 97 orang dengan persentase 98%, dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 2 orang dengan persentase 2%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Penempatan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang telah penulis sebarakan sebelumnya, berikut hasil distribusi tabel frekuensi yang telah diuji :

a) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Penempatan Kerja (X_1)

**Tabel IV- 5
Skor Variabel Penempatan Kerja (X_1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	6,0%	49	49,4%	40	40,4%	4	4,0%	0	0%	99	100%
2	2	2,0%	38	38,3%	48	48,4%	11	11,1%	0	0%	99	100%
3	1	1,0%	22	22,2%	64	64,6%	12	12,1%	0	0%	99	100%
4	1	1,0%	28	28,2%	67	67,6%	13	13,1%	0	0%	99	100%
5	3	3,0%	22	22,2%	58	58,5%	16	16,1%	0	0%	99	100%
6	9	9,0%	10	10,1%	50	50,5%	26	26,1%	4	4,0%	99	100%
7	1	1,0%	23	23,2%	45	45,4%	25	25,2%	5	5,0%	99	100%
8	4	4,0%	13	13,1%	52	52,5%	30	30,3%	0	2,0%	99	100%
9	1	1,0%	29	29,2%	43	43,4%	26	26,2%	0	0,0%	99	100%
10	9	9,0%	10	10,1%	50	50,5%	26	26,2%	4	4,0%	99	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka 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 49,4% yaitu sebanyak 49orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan penempatan yang saya duduki”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 58,5% yaitu sebanyak 58 orang.
- 3) Jawaban responden tentang ”Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,4% yaitu sebanyak 49 orang.

- 4) Jawaban responden tentang “Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5% yaitu sebanyak 52 orang.
- 5) Jawaban responden tentang “Semakin lama saya bekerja, maka saya akan lebih memahami tugas-tugas pekerjaan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 50,5% yaitu sebanyak 50 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya bekerja di perusahaan ini sudah memahami peralatan kerja yang telah disediakan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 50,5% yaitu sebanyak 50 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 43,4% yaitu sebanyak 43 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “Dalam bekerja, saya sudah menempuh pendidikan formal (pendidikan jalur akademik)” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 64,6% yaitu sebanyak 64 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Kemampuan dan ketarampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 45,4% yaitu sebanyak 45 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 67,6% yaitu sebanyak 67 orang.

b) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

**Tabel IV-6
Skor Variabel Pengalaman Kerja (X₂)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	9,0%	10	10,1%	50	50,5%	26	26,2%	4	4,0%	99	100%
2	5	5,0%	22	22,2%	54	54,5%	18	18,1%	0	0%	99	100%
3	3	3,0%	30	30,3%	45	45,4%	21	21,2%	0	0%	99	100%
4	0	0%	17	17,1%	50	50,5%	24	24,2%	8	8,0%	99	100%
5	0	0%	9	9,0%	44	44,4%	40	40,4%	6	6,0%	99	100%
6	6	6,0%	17	17,1%	49	49,4%	23	23,2%	4	4,0%	99	100%
7	6	6,0%	11	11,1%	52	52,5%	26	26,2%	4	4,0%	99	100%
8	9	9,0%	29	29,2%	58	58,5%	3	3,0%	0	0,0%	99	100%
9	57	57,5%	25	25,2%	5	5,0%	5	5,0%	7	7,1%	99	100%
10	68	68,6%	7	7,0%	5	5,0%	9	9,0%	10	10,1%	99	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Semakin lama seseorang bekerja akan meningkat pengalaman kerja seseorang”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 50,5% yaitu sebanyak 50 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil dalam membuat keputusan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 45,4% yaitu sebanyak 45orang.
- 3) Jawaban responden tentang “Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,6% yaitu sebanyak 68 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkn kualitas kerja sesuai dengan kreteria yang

ditentukan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 44,4% yaitu sebanyak 44 orang.

- 5) Jawaban responden tentang “Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 58,5% yaitu sebanyak 58 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya memiliki penguasaan terhadap peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,5 yaitu sebanyak 57 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Saya memiliki keterampilan yang memadai untuk pekerjaan saat ini dikarenakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 52,5% yaitu sebanyak 52 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 49,4 yaitu sebanyak 49 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Pengalaman kerja yang saya miliki, membuat saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 50,5 yaitu sebanyak 50 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 54,5 yaitu sebanyak 54 orang.

c) **Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).**

Tabel IV-7
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	5,0%	9	9,0%	56	56,5%	15	15,1%	4	4,0%	99	100%
2	3	3,0%	41	41,4%	48	48,4%	2	2,0%	0	0%	99	100%
3	4	4,0%	44	44,4%	50	50,5%	2	2,0%	0	0%	99	100%
4	5	5,0%	48	48,4%	55	55,5%	1	1,0%	0	0%	99	100%
5	5	5,0%	10	10,1%	55	55,5%	22	22,2%	4	4,0%	99	100%
6	9	9,0%	9	9,0%	52	52,5%	25	25,2%	4	4,0%	99	100%
7	3	3,0%	27	27,2%	51	51,5%	15	15,1%	3	3,0%	99	100%
8	4	4,0%	30	30,3%	51	51,5%	14	14,1%	0	0%	99	100%
9	5	5,0%	33	33,3%	53	53,5%	8	8,0%	0	0%	99	100%
10	9	9,0%	10	10,1%	50	50,5%	26	26,2%	4	4,0%	99	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 52,5% yaitu sebanyak 52 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 56,5% yaitu sebanyak 56 orang.
- 3) Jawaban responden tentang “Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 55,5% yaitu sebanyak 55 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51,5% yaitu sebanyak 51 orang.

- 5) Jawaban responden tentang “Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 53,5 % yaitu sebanyak 53 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan perusahaan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51,5% yaitu sebanyak 51 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Saya mampu melakukan semua pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 44,4% yaitu sebanyak 44 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 50,5% yaitu sebanyak 50 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Saya melakukan pekerjaan dengan akurat” mayoritas responden menjawab kurang setuju 48,5% yaitu sebanyak 48 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Menyelesaikan pekerjaan dengan unit yang telah ditentukan dengan tepat waktu” mayoritas responden menjawab kurang setuju 55,5% yaitu sebanyak 55 orang.

3. Teknik Analisis Data

1) Metode Regresi Linier Berganda

Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-8
Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,280	2,018		2,616	,010
	Penempatan	,331	,092	,315	3,585	,001
	Pengalaman	,508	,081	,554	6,310	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Sebagai berikut: $Y = 5,280 + 0,331X_1 + 0,508X_2$

Dimana:

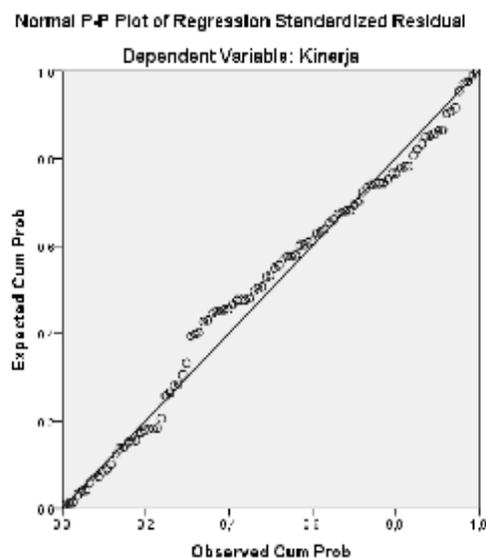
- 1) Nilai konstanta sebesar 5,280 apabila variabel Penempatan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dianggap nol, maka Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 5,280.
- 2) Nilai koefisien Penempatan Kerja (X_1) sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap kenaikan Penempatan Kerja satu kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,331.
- 3) Nilai koefisien Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,508 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pengalaman Kerja satu kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,508.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

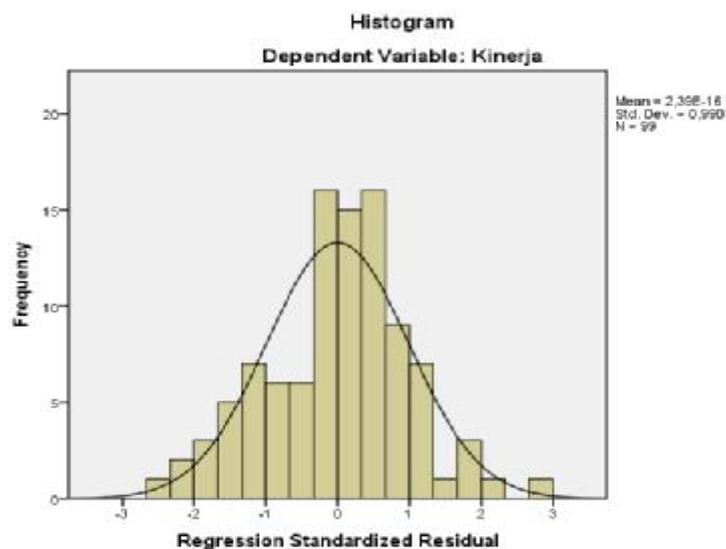
Menurut Juliandi dkk (2015 hal. 160) uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1. Uji Normalitas

Hasil kurva normal *Probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva normal *Probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV-2. Kurva Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik, kurva *dependent data regression standarized* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Juliandi dkk (2015 hal. 161) uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasiditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian , yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika ada kolerasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terdapat variabel terikatnya menjadi terganggu pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lenih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala

multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10, berikut adalah hasil uji multikolonieritas:

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,280	2,018		2,616	,010		
Penempatan	,331	,092	,315	3,585	,001	,456	2,191
Pengalaman	,508	,081	,554	6,310	,000	,456	2,191

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

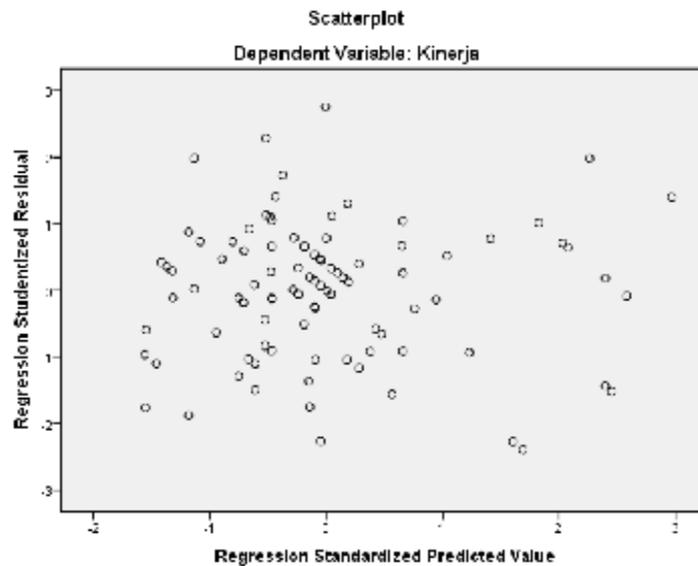
Pada tabel uji multikolinieritas diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Penempatan Kerja (X_1) dengan nilai telerance sebesar 0,456 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,191 lebih kecil dari 10 dan variabel Pengalaman Kerja (X_2) dengan nilai telerance sebesar 0,456 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,191 lebih kecil dari 10. Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya dari variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi, dkk (2015 hal. 161) uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah

tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heterokedastisitas adalah dengan media grafik scatteplot, apabila grafik membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sembu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi di heterokedastisitas.



Gambar IV-3. Uji Heterokedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- 2) $H_1 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai $r =$ Korelasi xy pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.10
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,280	2,018		2,616	,010
Penempatan	,331	,092	,315	3,585	,001
Pengalaman	,508	,081	,554	6,310	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan hasil uji coefficient pada tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

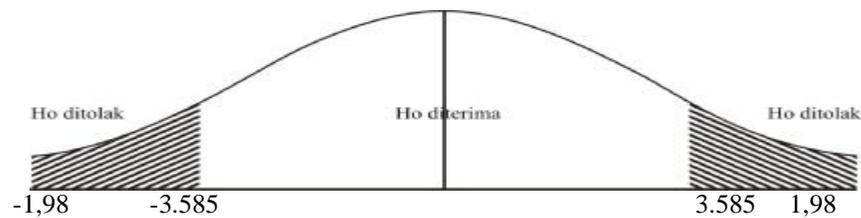
Penempatan Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,585 dengan nilai signifikan 0,01 sedangkan t_{tabel} 1,98 dengan nilai signifikan 0,05 kesimpulan $t_{hitung} (3,585) > t_{tabel} (1,98)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian uji t (Hipotesis 1)

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

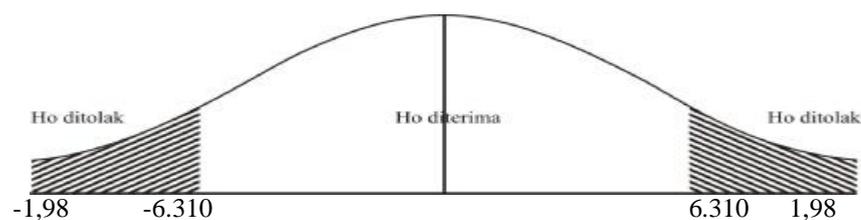
Pengalaman Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,310 dengan nilai signifikan 0,00 sedangkan t_{tabel} 1,98 dengan nilai signifikan 0,05 kesimpulan t_{hitung} (6,310) > ditolak H_0 diterima yang berarti bahwa secara persial Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian uji t (Hipotesis 2)

b. Uji Simulatan (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini

dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun rumus rumusan hipotesanya sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1248,982	2	624,491	94,262	,000 ^b
	Residual	636,008	96	6,625		
	Total	1884,990	98			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Pengalaman

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

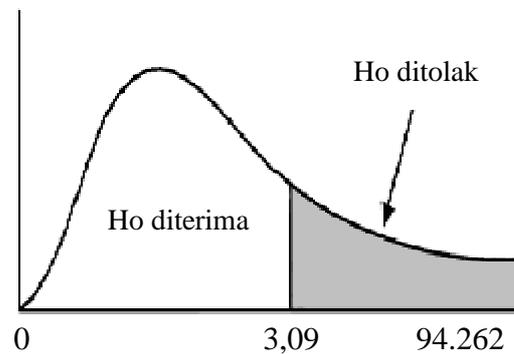
Pada tabel uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 94,262 dengan nilai signifikansi 0,000 pada F_{tabel} dengan signifikan 0,05 nilai F_{tabel} sebesar 3,09 maka diperoleh $F_{hitung} (94,262) > F_{tabel} (3,09)$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X_1) Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

- a) $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b) $H_a: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

Berikut kriteria dari kurva kriteria pengujian hipotesis :



Gambar IV –6.
Kriteria Pengujian uji F (Hipotesis ke-3)

4. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel terikat dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel IV.12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,663	,656	2,574

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat R *Square* sebesar 0,663 atau 66,3% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Penempatan Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂) adalah kuat, pada tabel juga ditunjukkan nilai R *Square* yaitu sebesar 0,663 atau 66,3% yang artinya varians dari Kinerja Karyawan (Y) dengan Penempatan Kerja (X₁) Pengalaman Kerja (X₂) sedangkan

sisanya 33,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya Budaya Organisasi, Disiplin dan variabel lainnya.

Pada tabel diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu Penempatan (X1), Pengalaman Kerja (X2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,663 atau 66,3% dengan tingkat hubungan yang kuat seperti dapat dilihat pada tabel berikut:

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

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} (3,585) > t_{tabel} (1,98) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Hasil penelitian diatas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunaryo (2016) bahwa ada pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya penempatan yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan kenyamanan bagi karyawan dan memiliki dampak terhadap kinerja dari seorang karyawan pendapat ini selaras dengan teori Mathis dan jakson (2006, hal. 262) menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa

baik pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.

Penempatan kerja merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, sehingga dengan semangat kerja yang meningkat serta nyama dengan penempatannya otomatis kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil $t_{hitung} (6,310) > t_{tabel} (1,98)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Hasil penelitian diatas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muaja dkk (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2008, hal.162) menyatakan“Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar pemikiran yang baik atas kinerja karyawan”

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh searah

antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya pengalaman kerja yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi, sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Penempatan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. dikarenakan hasil $F_{hitung} (94,262) > F_{tabel} (3,09)$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,663 atau 66,3% yang artinya variabel dengan Penempatan Kerja (X_1) Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 33,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya Budaya Organisasi, Disiplin dan variabel lainnya.

Perusahaan harus mempertahankan penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,585 dan nilai ketentuan t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,310 dan nilai ketentuan t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Penempatan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 94,262, sedangkan nilai F_{tabel} 3,09, dengan demikian H_0 ditolak, dengan nilai determinasi sebesar 0,663 atau dengan persentase (66,3%).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat disarankan sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. PLN (Persero) UP3 Medan untuk dapat lebih selektif dalam hal penempatan kerja karyawan, dengan kondisi saat ini penempatan kerja perlu ditingkatkan kembali tentang penempatan kerja yang benar-benar sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan saat ini sudah cukup baik, artinya perlu dipertahankan dan peningkatan kembali dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti variabel pelatihan kerja, Fasilitas kerja dll, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Keerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasaarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144-150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai PT. Tirta Investasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 22-36.
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kartoyo. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2211-2220.
- Moehariono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT. Raja Grafa Indo Persada.
- Mubarok, S. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Muryani, S., Paramita, P. D., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja dan Spesialis Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1-16.

- Pua, B. M., Lengkong, V. P., & Woran, D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1-10.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rofi, A. N. (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*, 3(1), 1-21.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitin Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, A. T., & Risidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*, 3(4), 1-20.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustakasetia.
- Wijaya, I. B., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 1-16.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2016). Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Bekisting pada Pekerja Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(2), 125-133.