

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : TANTRI MASYTAH SIREGAR
NPM : 1405160390
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Oktober 2018, pukul 14:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : TANTRI MASYTAH SIREGAR
NPM : 1406160390
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

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

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

Penguji II

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE, M.Si)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, SE, MM)

Ketua



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

Sekretaris

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : TANTRI MASYTAH SIREGAR
NPM : 1405160390
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LANGKAT NUSNTARA KEPONG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Oktober 2018

Pembimbing


RINI ASTUTI, SE, MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :


Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN.H, S.E, M.Si.

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN. H, S.E, M.Si.
 Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI, SE, MM

Nama Mahasiswa : TANTRI MASYTAH SIREGAR
 NPM : 1405160390
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

TANGGAL	BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
	Bab IV	/	
20/9-18	- Perbaiki pembahasan hasil penelitian - gambarkan hasil uji asumsi klasik - Pembahasan jelaskan pengaruh $X_1 \rightarrow Y$ $X_2 \rightarrow Y$, $X_1, X_2 \rightarrow Y$ beserta teori dan penjelasan terdahulu	/	
28/9-18	- Kesimpulan & saran - Daftar pustaka - Daftar isi, Daftar gambar - Daftar tabel - Abstrak	/	
02/10-18	- Lampiran	/	
11/10-18	- Acc Sidang Meja hijau	/	

Pembimbing Skripsi,

RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, September 2018

Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SYARIFUDDIN. H, S.E, M.Si.

ABSTRAK

Tantri Masytah Siregar (1405160390) Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong

Adapun tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi sederhana, uji t tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS

Dapat disimpulkan bahwasanya Secara parsial variabel penempatan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Secara parsial variabel pengalaman kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong “**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda **Berdi Sinaga** dan Ibunda **Nur Dame Damanik** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **H. Januri S.E., M.M., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Jasman S.E., M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak **Jufrizen S.E., M.Si.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Salman Alfarisi., SP., MM** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik
6. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
7. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Desember 2018

Oki Oktaviani Sinaga
1505160150

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	8
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	12
2. Penempatan	14
a. Pengertian Penempatan	14
b. Faktor-Faktor Penempatan.....	15

c. Indikator Penempatan	16
3. Pengalaman kerja	18
a. Pengertian Pengalaman kerja	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja	19
c. Indikator Pengalaman kerja	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	23
BAB III METODELOGI PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Definisi operasional	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Hasil Penelitian	34
1. Gambaran Umum Responden	34
2. Analisis Data	41
B. Pembahasan	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja karyawan	22
Tabel III.2	Indikator Penempatan Kerja	22
Tabel III.3	Indikator Pengalaman Kerja	23
Tabel III.4	Pelaksanaan Penelitian	23
Tabel III.5	Populasi	24
Tabel III.6	Skala Pengukuran Likert.....	25
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1).....	27
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)	27
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	28
Tabel III.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	29
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Penempatan kerja (X1).....	36
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Variabel Pengalaman kerja (X2)	38
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)	40

Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas.....	43
Tabel IV.8	Regresi Berganda	45
Tabel IV.9	Uji t	47
Tabel IV.10	Uji F.....	49
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar IV.1	Uji Normalitas	42
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Munandar, 2010, hal.300).

Tohardi dalam Sutrisno (2009, hal.100) menyatakan bahwa, “kinerja karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Kinerja karyawan memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh pegawai, dimana pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang baik.

Selain itu pentingnya kinerja karyawan ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu produktivitas para pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berusaha

memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pegawainya. Contohnya seperti seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai dari tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003, hal.50).

Menurut Anoraga (Nimas, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : **Pendidikan, Disiplin kerja, Ketrampilan, Sikap dan etika kerja, Lingkungan kerja, iklim kerja, penempatan kerja, kesempatan berprestasi.**

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja karyawan yang baik.

Menurut Soetjipto (2008, hal.58) penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.

Dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut: keahlian, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, pendidikan, kepercayaan, kemampuan, lingkungan, pengalaman, dan tujuan dari perusahaan, latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, status perkawinan, umur, jenis kelamin, minat dan hobi. Contohnya seperti karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sarjana ditempatkan sebagai kepala ataupun supervisor diperusahaan sehingga karyawan tersebut mengerti akan posisi dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Sastro Sastrohadiwiryo, 2012, hal.166)

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja, pengalaman juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di

perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

PT. Langkat Nusantara Kepong merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkududukan Medan Sumatera Utara. Tujuan PT. Langkat Nusantara Kepong adalah melakukan usaha dibidang Agroindustri serta optimalisasi pemanfaatan Sumber Daya Alam perusahaan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk memperoleh keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip terbatas.

Dari hasil *prariset* pada PT. Langkat Nusantara Kepong bahwa karyawan yang ditempatkan yang bukan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah mengenai masalah pengangkatan pegawai pada suatu posisi atau jabatan, contohnya adalah beberapa karyawan yang berpendidikan SMA ditempatkan di pengawas perkebunan sementara menurut standar operasional perusahaan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA ditempatkan sebagai tenaga pengutip buah kelapa sawit atau bagian pembersihan kebun dan pengawas perkebunan menurut standar operasional perusahaan diberikan kepada karyawan yang berpendidikan minimal Diploma, maka hal ini akan menimbulkan stres kerja terhadap karyawan dimana karyawan yang ditempatkan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan sehingga menyebabkan karyawan mengalami stress dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Masih ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga produktivitas tidak maksimal
2. Perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan
3. Adanya karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pada penelitian ini membatasi masalah penelitian mengenai penempatan karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Umum dan PKBL pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?
3. Apakah penempatan karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai kinerja karyawan.
- b) Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan produktivitas perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena produktivitas sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, di mana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya.

Istilah kinerja karyawan berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Menurut Sutrisno (2010, hal.170) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab".

Selanjutnya Ismail Nawawi (2013, hal.212) mengatakan kinerja karyawan sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Manfaat Penilaian Kinerja karyawan

Sumber kinerja karyawan adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hartatik (2014, hal.120) Kegunaan-kegunaan penilaian Kinerja karyawan dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Perbaikan Kinerja karyawan
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Menghimpun dan mempersiapkan informasi
Evaluasi Kinerja karyawan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Dasar dalam melakukan promosi
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada Kinerja karyawan masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap Kinerja karyawan masa lalu.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan
Kinerja karyawan yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan Pengembangan karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Tujuan dari pelaksanaan produktivitas adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produktif dapat terlaksana dengan baik dan dengan tujuan utama untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dengan kata lain semua sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produksi dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja.

Menurut Gibson (2004, hal 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, penempatan kerja, kepemimpinan dan imbalan.
- 2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran sikap kepribadian, Penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosil dan demografi seseorang.\

Sedangkan Cardoso Gomes (2005, hal. 100), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah :

- 1) *Personal factors*
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Ambuguitas peran, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*
Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Menurut Anoraga (2009, hal.178-179), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan : Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,keagamaan,pengendalian diri,k epribadian, serta kecerdasan.
- 2) Disiplin kerja : Merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karna disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.
- 3) Keterampilan : Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sbuah nilai-nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- 4) Sikap etika kerja : Nilai-Nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada di lingkungan kerja.
- 5) Gizi dan kesehatan : Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara social dan ekonomis.
- 6) Tingkat penghasilan : Penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dna dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.
- 7) Lingkungan dan sistem kerja : Satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat suatu pekerjaan.
- 8) Teknologi : Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan keamanan hidup manusia.
- 9) Jaminan sosial : Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negara nya untuk mmenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang ham dan konvensi ILO.
- 10) Manajemen : Suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.
- 11) Kesempatan berprestasi : Hasil yang telah dicapai, yang dilakukan, diperoleh, atau dikerjakan

Semua faktor-faktor ini juga dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas dari suatu perusahaan dan dapat juga merupakan peningkatan/ cadangan dari potensi produktivitas itu sendiri.

d. Indikator Kinerja karyawan

Indikator Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja karyawan ini

digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja karyawan hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Sutrisno (2010, hal. 180), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

- 1) Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas kerja
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Keandalan kerja
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap kerja
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Sedangkan menurut Robbins (2006, hal.260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan karyawan secara individu ada 5 hal yaitu:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa meAmbuguitas peran para karyawannya untuk meningkatkan Kinerja karyawannya

2. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapi tujuan yang diharapkan.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Menurut Gomes (2003, hal.117) “penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Soetjipto (2008, hal.58), “penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.”

Menurut Budiharjo (2015, hal.22) menyatakan bahwa: “Penempatan adalah karyawan yang memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Kendala dalam penempatan karyawan yang dilaksanakan selalu ada dan perusahaan harus berusaha memahami pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala penempatan karyawan akan menghambat lancarnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Menurut Gomes (2003, hal.118) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Informasi analisis jabatan
Memberikan informasi mengenai jabatan dan standar-standar prestasi yang diisyaratkan pada setiap jabatan.
- 2) Rencana-rencana SDM
Memberikan informasi tentang tersedianya tempat pekerjaan dalam organisasi.
- 3) Keberhasilan rekrutmen
Menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok yang akan dipilih

Selain itu Menurut Syadam (2007, hal.155) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor prestasi akademis
Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.
- 2) Faktor pengalaman
Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam ranke penempatan pegawai tersebut
- 3) Faktor kesehatan fisik dan mental
Dalam menempatak pegawai factor fisik dan mental periu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi
- 4) Faktor status perkawinan
Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai
- 5) Factor Usia
Dalam menempatkan pegawai factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kinerja karyawan pegawai.

c. Indikator Penempatan Kerja

Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Adapun indikator – indikator dari penempatan karyawan Budiharjo (2015, hal.22) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan
Kemampun dalam memimpin suatu organisasi
- 2) Pengetahuan kerja
Pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum 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 dikelompokan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
 - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
 - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja
Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :
- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
Lamanya melakukan pekerjaan

Sedangkan menurut Kurniawan (2006, hal. 31) indikator dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain :

- 1) Pengetahuan
Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya
- 2) Kemampuan
Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.
- 3) Sikap
Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

3. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Menurut Sutjiono, (2005: 45) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi (2005: 30) mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Menurut Foster (2007: 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugastugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Syukur (2006: 74) Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

b. Manfaat Pengalaman

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai.

Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2005: 95) faktor-faktor tersebut adalah:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

- 5) Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman

Menurut Handoko (2009: 363) indikator pengalaman adalah sebagai berikut sebagai berikut

:

- a) Lama waktu/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.

Pengetahuan merujuk 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.

- 3) Keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk 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 merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

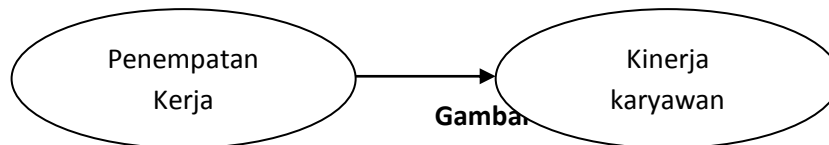
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Pada penelitian ini kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Soetjipto (2008, hal.58), “penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.” Hasil penelitian Nursandi (2012) dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

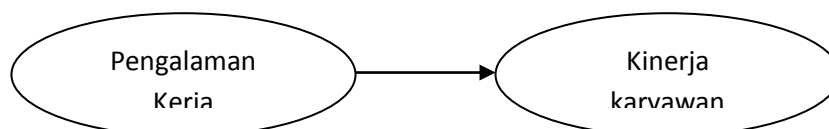


Hubungan Penempatan Kerja Dan Kinerja karyawan

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Suyanto (2009: 65) Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, pengalaman kerja, usia dan tingkat pendidikan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil penelitian Arsyenda (2013) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa pengalaman lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

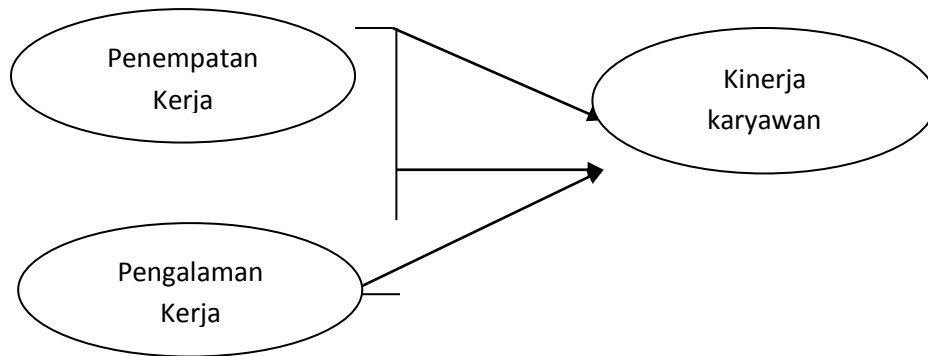


Gambar II.2

Hubungan pengalaman kerja Terhadap Kinerja karyawan

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penilaian memerlukan pertimbangan dari hasil pengalaman di masa lampau. Seringkali perusahaan menyediakan pedoman dalam kaitan dengan standart. Berdasarkan standart itu ditentukan apakah kinerja karyawan seorang karyawan itu baik dan apakah memenuhi syarat untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan. Untuk mencapai kepuasan akan faktor motivator, karyawan akan berusaha mencapai kinerja karyawan sesuai dengan standart yang ditetapkan. Oleh karena itu, dari hal tersebut dapat dilihat kaitan yang cukup erat antara penilaian kerja dan ambuguitas peran karyawan.



Gambar II.3

Kerangka Konseptua

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2010: 11) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

B. Definisi operasional

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011, hal.75), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.” Berikut adalah tabel indikator dari kinerja karyawan :’

Tabel III.1

Indikator Kinerja karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan	Mutu dan Standar Kerja	Kualitas
	Volume pekerjaan	Kuantitas
	Penyelesaian Pekerjaan	Keandalan Kerja
	Kerja sama	Sikap Kerja

2. Penempatan kerja (X1)

Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan. Budiharjo (2015, hal.22) Penempatan karyawan dapat diukur sebagai berikut :

Tabel III.2

Indikator Penempatan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Penempatan Kerja	Pimpinan Organisasi	Gaya Kepemimpinan
	Pengetahuan terhadap pekerjaan	Pengetahuan
	Keahlian dalam bekerja	Keterampilan kerja
	Memiliki pengalaman kerja sebelumnya	Pengalaman kerja

3. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja. Indikator ambiguitas peran adalah sebagai berikut sebagai berikut :

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.148), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Tabel III.5
Populasi Penelitian

No	Bagian / Departmen	Populasi
1	Bagian sektor perusahaan	9
2	Bagian sistem pengendalian intern	9
3	Bagian perencanaan	11
4	Bagian tanaman	9
5	Bagian pengelolaan	9
6	Bagian teknik	9
7	Bagian Keuangan	9
8	Bagian akuntansi	10
9	Bagian pemasaran	7
10	Bagian pengembangan usaha	7
11	Bagian informasi	4
12	Bagian sumber daya manusia	19
13	Bagian umum	7
14	Bagian hukum	8
15	Bagian logistik	10
16	Bagian pembinaan lingkungan	10
Jumlah		147 orang

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 147 karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2009, hal.108) sebagai berikut:

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

$$\frac{147}{147 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 59,5$$

Dibulatkan $n = 60$

Dari hasil perhitungan di atas dengan populasi sebesar 147, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 60 responden. Maka telah sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan dikemukakan yaitu minimal 60 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket / Kuisisioner

yaitu pernyataan -pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai atau responden ditempat penelitian yaitu PT. Langkat Nusantara Kepong dengan subjek penelitian Seluruh pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong. Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 6 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2010: 98)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Validitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

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

(Sugiyono, 2010: 267)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan niali r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0.05) = valid dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid)

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,446	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,404	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,577	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,530	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,553	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,703	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,535	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,382	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,548	0,2542	Valid
Pernyataan 10	0,295	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.1 dimana nilai validitas pernyataan untuk penempatan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=60-2=58=0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,386	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,355	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,426	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,345	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,519	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,444	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,404	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,667	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,586	0,2542	Valid
Pernyataan 10	0,340	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.2 dimana nilai validitas pernyataan untuk pengalaman kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=60-2=58=0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,394	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,443	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,556	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,460	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,641	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,506	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,368	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,462	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,354	0,2542	Valid
Pernyataan 10	0,404	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.3 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=60-2=58= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2010: 115)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

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

Tabel III.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Penempatan kerja	,666	10
Pengalaman kerja	,669	10

Kinerja	,697	10
---------	------	----

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.4 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga variabel dikatakan handal

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Korelasi *regresi linier berganda* untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y	= Kinerja karyawan
a	= konstanta persamaan regresi
b_1, b_2	= koefisien regresi
x_1	= Penempatan kerja
x_2	= Pengalaman kerja
e	= Error

(Sugiyono, 2010, hal. 277)

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali

(2016, hal 154). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016, hal 156).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Ghozali, 2016, hal 160). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016, hal 161).

3. Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus

sebagai berikut .

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2010: 250)

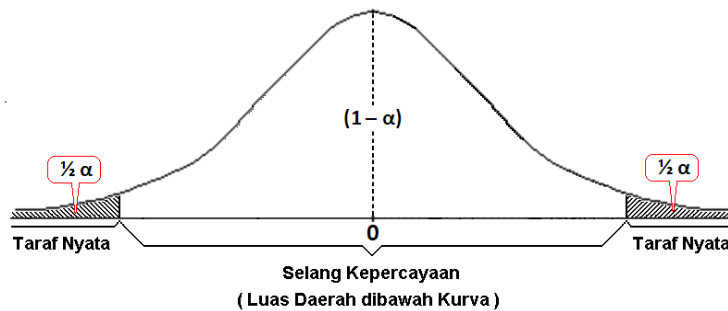
Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a = ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat



b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan rumus uji F :

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

(Sugiyono, 2010: 257)

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

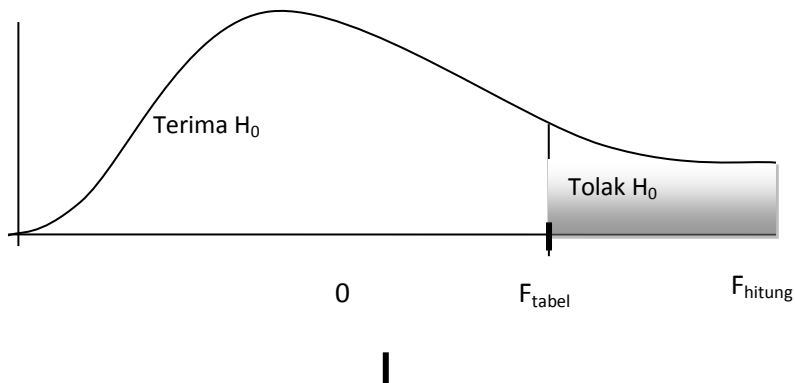
K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.



Gambar III-2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

(Sugiyono, 2010, hal.250)

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 60 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	46 orang	78%
	Jumlah	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 46 orang (78%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat

mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV-6
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	31 orang	55%
	Jumlah	60 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV-7
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	0 orang	7%
4	S1	53 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 53 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel IV-8

Jawaban Responden Variabel Penempatan kerja (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30	38	63	3	5	1	2	0	0	60	100
2	7	12	32	53	18	30	3	5	0	0	60	100
3	7	12	30	50	12	20	9	15	2	3	60	100
4	3	5	33	55	17	28	7	12	0	0	60	100
5	22	37	22	37	14	23	2	3	0	0	60	100
6	23	38	24	40	8	13	5	8	0	0	60	100
7	20	33	27	45	8	13	5	8	0	0	60	100
8	7	12	29	48	16	27	7	12	1	2	60	100
9	6	10	40	67	11	18	3	5	0	0	60	100
10	23	38	27	45	10	17	0	0	0	0	60	100

Berdasarkan tabel IV.8 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 63%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 53%, kurang setuju 30%, tidak setuju 5%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 50%, kurang setuju 20%, tidak setuju 15%, sangat tidak setuju 3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan., responden menjawab sangat setuju 5%, setuju 55%, kurang setuju 28%, tidak setuju 12%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan., responden menjawab sangat setuju 37%, setuju 37%, kurang setuju 23%, tidak setuju 3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 40%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 45%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 48%, kurang setuju 27%, tidak setuju 12%, sangat tidak setuju 2%.
- 9) Jawaban responden tentang Pekerjaan saya lakukan dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 67%, kurang setuju 18%, tidak setuju 5%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja dibawah tekanan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 48%, kurang setuju 17%.

Tabel IV-9

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pengalaman kerja (X2)

No pernyataan Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27	33	55	15	25	1	2	0	0	60	100
2	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
3	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
5	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
7	20	33	27	45	8	13	5	8	0	0	60	100
8	7	12	29	48	16	27	7	12	1	2	60	100
9	6	10	40	67	11	18	3	5	0	0	60	100
10	23	38	27	45	10	17	0	0	0	0	60	100

Berdasarkan tabel IV.8 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Anda memberika kesempatan berinisiatif kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 25%, tidak setuju 2%.
2. Jawaban responden tentang Anda mampu memberikan ide kreatif kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 43%, kurang setuju 7%, tidak setuju 7%.

3. Jawaban responden tentang Anda selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan bawahan anda responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 73%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Anda memberikan kesempatan kepada bawahan anda untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, anda selalu memberikan bantuan kepada karyawan anda, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 47%, kurang setuju 12%, tidak setuju 3%.
6. Jawaban responden tentang Anda mendorong karyawan untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 48%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang Andaa mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 33% setuju 45%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
8. Jawaban responden tentang Anda memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 48%, kurang setuju 27%, tidak setuju 12%, sangat tidak setuju 2%
9. Jawaban responden tentang Pekerjaan karyawan anda diawasi langsung oleh anda, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 67%, kurang setuju 18%, tidak setuju 5%.

10. Jawaban responden tentang Anda mengarahkan kinerja karyawan agar sesuai dengan aturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 45%, kurang setuju 17%.

Tabel IV-10

Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
2	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
3	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
5	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
7	30	50	26	43	4	7	0	0	0	0	60	100
8	12	20	27	45	11	18	5	8	5	8	60	100
9	1	2	36	60	13	22	5	8	5	8	60	100
10	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100

Berdasarkan tabel IV.8 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Anda mengakui hasil pekerjaan karyawan, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 17%, tidak setuju 2%.

2. Jawaban responden tentang Pekerjaan anda dapat memberikan contoh kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 43%, kurang setuju 7%, tidak setuju 7%.
3. Jawaban responden tentang Anda selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan bawahan anda responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 73%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan anda, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 47%, kurang setuju 12%, tidak setuju 3%.
6. Jawaban responden tentang Anda selalu menambah pekerjaan apabila waktu jam kerja sudah selesai, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 48%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang Anda dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 43%, kurang setuju 7%.
8. Jawaban responden tentang Anda dapat menerima saran dari rekan kerja anda, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 45% kurang setuju 18%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 8%.
9. Jawaban responden tentang Anda selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai, responden menjawab sangat setuju 2% setuju 60%, kurang setuju 22%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 8%.

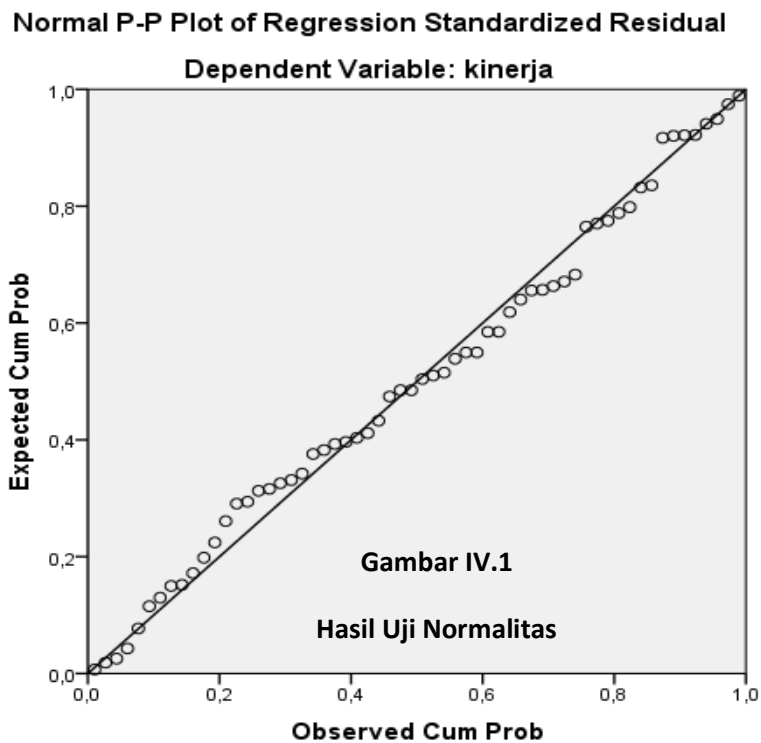
10. Jawaban responden tentang Anda selalu menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

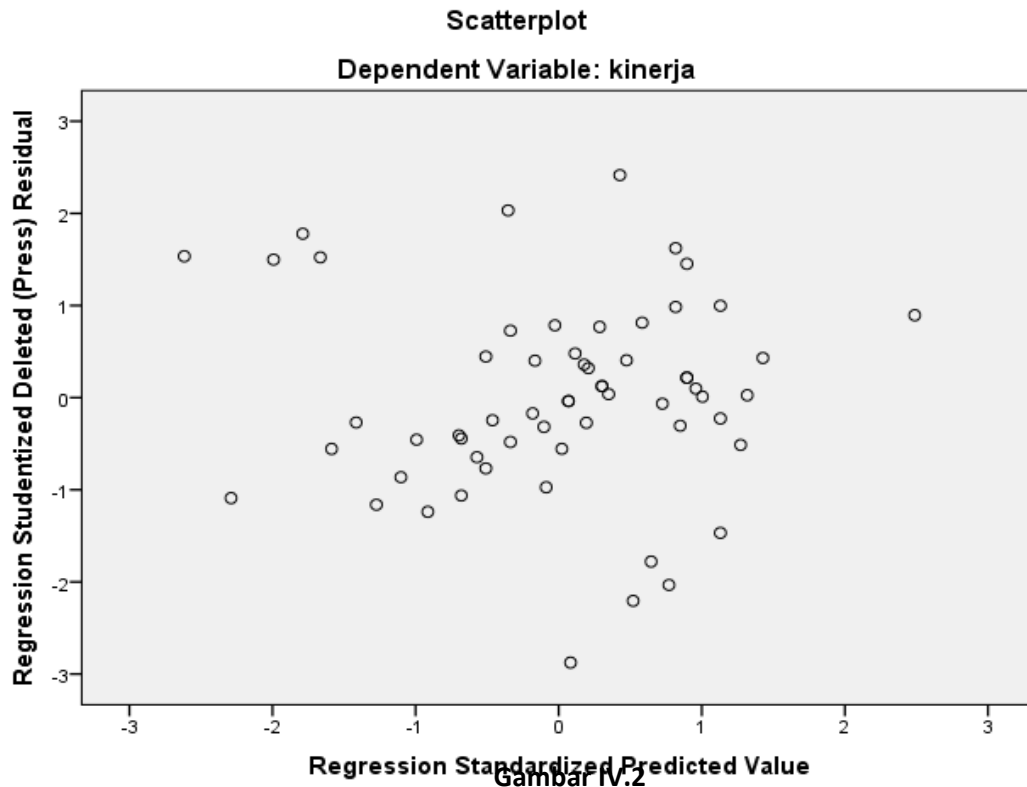
Tabel IV-11
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,790	3,001		,930	,356		
	Penempatan	,730	,053	,849	13,758	,000	,997	1,003
	Pengalaman	,195	,058	,209	3,381	,001	,997	1,003
a. Dependent Variable: kinerja								

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.12



Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan

sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV-12
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,790	3,001		,930	,356		
	Penempatankerja	,730	,053	,849	13,758	,000	,997	1,003
	pengalaman	,195	,058	,209	3,381	,001	,997	1,003
a. Dependent Variable: kinerja								

Berdasarkan tabel IV.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,790 + 0,730X_1 + 0,195X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Penempatan Kerja

X2 = Pengalaman

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,790 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 2,790 satu-

satuan atau dengan kata lain jika variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 2,790.

2. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,730 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Langkat Nusantara KepoNG. Hal ini menunjukkan bahwa ketika penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,730.
3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,195 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,195.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri penempatan kerja dan pengalaman kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV-13

Uji t

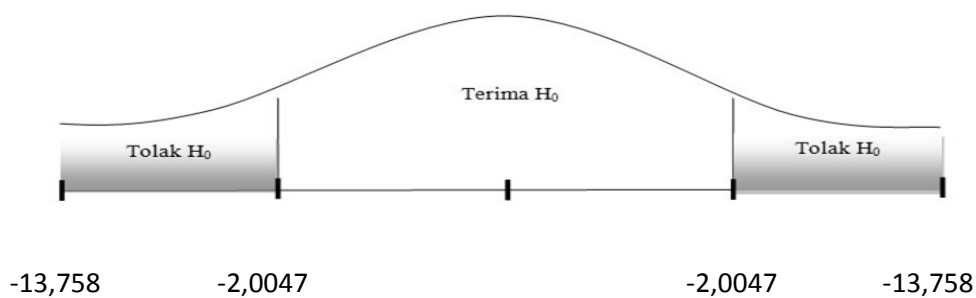
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,790	3,001		,930	,356		
	Penempatan	,730	,053	,849	13,758	,000	,997	1,003
	Pengalaman	,195	,058	,209	3,381	,001	,997	1,003

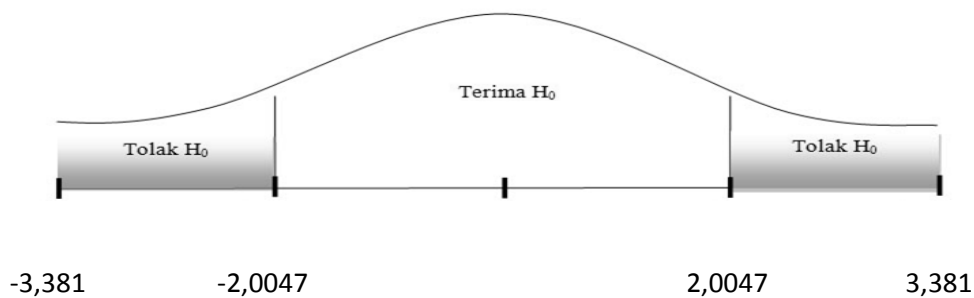
a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel penempatan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 13,758 > t_{tabel}$ ($n-k=60-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong.



2. Nilai signifikansinya untuk variabel pengalaman kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,381 > t_{tabel}$ ($n-k=60-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong.



2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_1 : ada pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

Tabel IV-14

Uji F

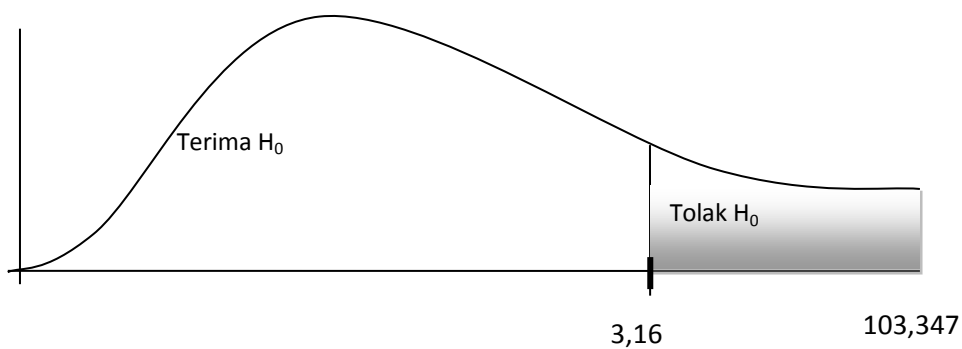
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573,497	2	286,748	103,347	,000 ^b
	Residual	158,153	57	2,775		
	Total	731,650	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman, Karakteristikindividu

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (103,347) > F_{tabel} 3,16$ ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=60-3=57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong.



3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV-15
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,776	1,66572
a. Predictors: (Constant), pengalaman, Karakteristik individu				
b. Dependent Variable: kinerja				

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,885, artinya kontribusi penempatan kerja dan pengalaman kerja sebesar 88,5% untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,784 (78,4%) artinya 78,4% variabel penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,776 (77,6%), sehingga dapat dikatakan bahwa 77,6% variasi variabel independen yaitu penempatan kerja dan pengalaman kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian sesuai dengan Joko Setiawan (2013) Hasil uji t diperoleh t-hitung, penempatan kerja (X1) 1.358 dengan taraf signifikan 0.000, yang artinya penempatan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis p pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471, hal ini menunjukkan bahwa variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variable independen sebesar 47.10% dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel penempatan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 13,758 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian sesuai dengan Umi Wita Zahriyah (2016) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,0001 < 0,05$. Hal ini menggambarkan

bahwa pengalaman kerja yang diterapkan pada PT. PLN memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel pengalaman kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,381 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

3. Pengaruh Penempatan kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian sesuai dengan Abdul Rahman (2013) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 17,599$ dengan nilai Sig-F ($\alpha = 0,000$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (103,347) > F_{tabel} 3,16$ ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=60-3=57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong.

Menurut Rivai (2009:147): “Penempatan kerja adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik sehingga dapat

menciptakan kinerja yang baik juga.

Meyer dan Allen (2007:31): “Pengalaman kerja dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi”. Implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Affective Commitment, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi. Semakin baik hubungan emosional pegawai dengan organisasi maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Continuance commitment termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan terciptanya komitmen organisasi dan tercapainya komitmen organisasi perusahaan yang diberikan perusahaan ke pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Normative commitment, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Timbulnya kesadaran pegawai tentang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin baik hal ini akan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Wibowo (2013: 100): “Penempatan kerja yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, kinerja, dan pengalaman kerja individu dan pengalaman kerja ditunjukkan oleh adanya sistem kerja”. Fasilitas yang diberikan organisasi dapat memberikan tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan penting dengan tujuan perusahaan, maka penempatan kerja dan pengalaman kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk penempatan kerja, pengalaman kerja dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel penempatan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
3. Secara parsial variabel pengalaman kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima– H_0 ditolak untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan pengalaman kerja dan penempatan kerja yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Langkat Nusantara Kepong
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan pengalaman kerja yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abednego (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

Budiharjo (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Computindo

Fahmi Irham (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta

Gomes, Faustino Cardoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hartatik Indah Puji (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Laksana

Hasibuan, Malayu. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ismail Nawawi (2013) *Pengalaman kerja Kepemimpinan Dan Kinerja karyawan*, Jakarta, Prenamedia.

Kreitner, R. and Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior. Fifth Edition*. McGraw Hill. New York

Kurniawan Arif (2006) *Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: CAPS

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Munandar, dkk, (2004). *Peran Pengalaman kerja Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.

Nimran, Umar (2004) *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV Citra Media.

Pandji Anoraga (2009) *Manajemen Organisasi Dan Karakteristik Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.

Pranita Anita (2013) *Pengalaman kerja Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Penerjemah: Ratna Saraswati Jakarta: Salemba Empat.

Soetjipto (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Terapan Terpadu*. Surabaya: Citra Media

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi,

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto Danang (2012) *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CAPS

Sutrisno Edy (2013) *Pengalaman kerja*. Jakarta : Kencana

Syadam Muhammad (2007) *Perilaku Manajemen Dalam Perusahaan*. Jakarta: Elex Computindo

Tim Penyusun. (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU.Sri. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UMM Press.

SURAT PERNYATAAN

Nama : Tantri Masytah Siregar
NPM : 1405160390
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap
Kinerja karyawan Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara
Kepong.

Dengan ini saya menyatakan bahwa benar saya memperoleh data dari PT. Langkat Nusantara Kepong

Dan Apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **Plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2018
Yang Membuat Pernyataan



Tantri Masytah Siregar