

Maartje Paais

Universitas Kristen Indonesia Maluku

maartjepaais23@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is an effect of work placement and work experience on employee performance at PT. Various Marine Resources (ASTB) in Central Maluku Regency. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used was 45 respondents using the Slovin formula. The results of this study indicate that the influence between work placement and work experience with employee performance, especially at PT. Various Sumber Tata Bahari (ASTB) In Central Maluku Regency, it is proven that there is a positive and significant influence between work placement and work experience on employee performance. The most dominant variable affecting the performance of employees at PT. Various Sources of Maritime Affairs (ASTB) in Central Maluku Regency is Work Experience. This is because work experience has a greater coefficient value than the job placement variable

Keywords : Placement, Experience, Performance

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Soselisa & Killay, (2020) menyatakan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai tersebut. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" atau "*the right man in the right place and the right man behind the right job*". Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreatifitas serta prakarsa.

Sedarmayanti, (2009) sebagai berikut: penempatan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efesiensi (kesesuaian optimal antara *skill* dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Setiap intansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Sebagai seorang karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan (Sadili, 2006). Pengalaman dalam pekerjaan dengan

sendirinya dapat meningkatkan kinerja seseorang karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang di peroleh oleh orang yang bersangkutan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah.

Kajian Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut” (Hasibuan, 2008). Sedangkan menurut Bangun Wilson, (2012) penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan di kerjakannya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan penempatan karyawan adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Jadi sangat jelas bahwa penempatan kerja sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penempatan karyawan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Naliebrata, 2007) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Suwatno, (2003) pendidikan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian kerangka teori di atas maka yang menjadi hipotesa dalam kajian ini adalah;

H₁ ; Penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Menurut Heidjrachman Ranupandojo,

(1984) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksana-kan dengan baik. Hitzman dalam Muhibbin Syah, (1995) mengatakan bahwa; "Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar". Indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster, (2001) pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, variasi pekerjaan, penguasaan terhadap pekerjaan serta jenis pekerjaan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Menurut Trijoko Prasatya, (2004) Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan makan perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Berdasarkan uraian kerangka teori di atas maka yang menjadi hipotesa dalam kajian ini adalah;

H₂ ; Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur oleh suatu perusahaan dalam menilai karyawan. Menurut Simamora, (1995) Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Veithzal Rivai, (2004) menyatakan bahwa;

"Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

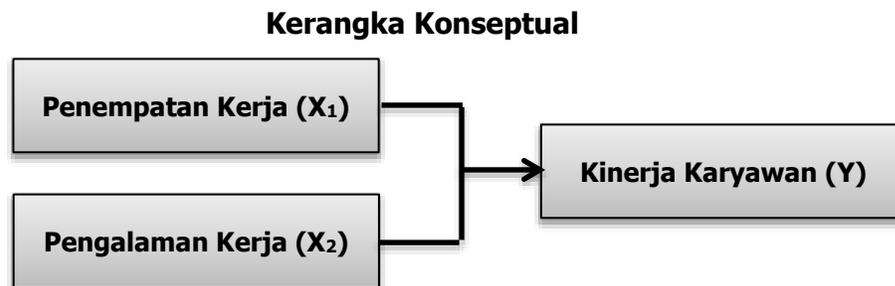
Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja adalah bagian dari proses maupun hasil pekerjaan yang ditampilkan sebagai prestasi oleh karyawan melalui perilaku yang nyata sebagai standar kualitas maupun kuantitas yang

dihasilkan karyawan. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Moeheriono (2012) (1) efektif, (2) efisien, (3) kualitas, (4) ketepatan waktu, (5) produktivitas, dan (6) keselamatan.

Martoyo Susilo, (2000) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Soares, (2010) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling & Miller, 2012).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah sebagai berikut;



Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu Sugiyono, (2012). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2012). Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Aneka Sumber

Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah yang berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 80 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, (2012). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

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

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut;

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

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

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{80}{1+80 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{80}{1,8} = 44,4444444 \text{ dibulatkan menjadi } 45 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 45 orang dari seluruh total karyawan PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun formula yang digunakan sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan;

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Pengalaman Kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012).

d. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut;

- 1) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung,
Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, (Ghozali, 2012).

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Data Penelitian

Analisa data penelitian dalam kajian ini dimulai dari analisa instrument yakni uji validitas dengan hasil seperti yang terlihat di bawah ini.

Hasil Uji Validitas

No.	Item Kuesioner	Korelasi Product Moment	r tabel n=45	Keterangan
1.	Pert 1	0.916	0.294	Valid
2.	Pert 2	0.837	0.294	Valid
3.	Pert 3	0.925	0.294	Valid
4.	Pert 4	0.662	0.294	Valid
5.	Pert 5	0.698	0.294	Valid
6.	Pert 6	0.351	0.294	Valid
7.	Pert 7	0.844	0.294	Valid
8.	Pert 8	0.607	0.294	Valid
9.	Pert 9	0.624	0.294	Valid
10.	Pert 10	0.836	0.294	Valid
11.	Pert 11	0.692	0.294	Valid
12.	Pert 12	0.837	0.294	Valid
13.	Pert 13	0.657	0.294	Valid
14.	Pert 14	0.677	0.294	Valid
15.	Pert 15	0.742	0.294	Valid

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid dan sesuai dengan nilai Item correlation yang lebih tinggi daripada nilai validitas minimal 0,294. Selanjutnya analisa dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas dengan hasil di bawah ini.

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Type Variabel	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	X_1	Penempatan Kerja	0.863	Reliabel
2.	X_2	Pengalaman Kerja	0.623	Reliabel
3.	Y	Kinerja	0.763	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Langkah pertama untuk pengujian hipotesa dalam kajian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut.

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.016	1.713		1.761	.086	
PMT	.263	.086	.328	3.062	.004	
PGN	.625	.112	.597	5.570	.000	

a. Dependent Variable: KIN

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut; $Y = 3.016 + 0,263 X_1 + 0,625 X_2$ dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 3.016, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Penempatan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.016
2. Koefisien regresi Penempatan Kerja pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah. (X_1) sebesar 0,263 yang artinya variabel Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan Kerja (X_1) bertambah satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0.263 satuan.
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah (X_2) sebesar 0.625 artinya variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai koefisien

regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Pengalaman Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,625 satuan.

2. Koefisien Determinansi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.843 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Penempatan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah, mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 84,3% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat. Hasil Koefisien Determinansi atau R square (R^2) adalah 0,711 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Di Kabupaten Maluku Tengah dipengaruhi oleh variabel Penempatan Kerja X_1 dan Pengalaman Kerja X_2 sebesar 71,1%, sementara sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi Penempatan Kerja X_1 dan Pengalaman Kerja X_2 memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Secara lengkap hasil koefisin determinansi dapat di lihat pada tabel berikut.

Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.697	1.97451

a. Predictors: (Constant), PGN, PMT

3. Uji F (Uji Simultan)

Selanjutnya *output* analisis regresi linier berganda juga memperlihatkan hasil pengujian secara simultan seperti yang terlihat di bawah ini.

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	402.033	2	201.016	51.560	.000 ^a
Residual	163.745	42	3.899		
Total	565.778	44			

a. Predictors: (Constant), PGN, PMT

b. Dependent Variable: KIN

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 51.560$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$ atau kurang dari 5%. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian data selanjutnya adalah pengujian secara parsial dengan hasil seperti yang terlihat di bawah ini.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.016	1.713		1.761	.086
PMT	.263	.086	.328	3.062	.004
PGN	.625	.112	.597	5.570	.000

a. Dependent Variable: KIN

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah. Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0.05 (5%) sebagai berikut;

Berdasarkan hasil yang diperoleh;

1. Variabel Penempatan Kerja, t hitung = 3.062 dengan signifikan $0.004 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Variabel Pengalaman Kerja, t hitung = 5.570 dengan signifikan $0.000 < 0.5$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima atau Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja merupakan pemberian tanggungjawab kepada para pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Pascual & Miguel-alonso, (2008) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan mengkompensasi inefisiensi penjadwalan. Penempatan yang tepat serta didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Soares, (2010) menemukan hasil bahwa penempatan, berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Martoyo Susilo, (2000) yang menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman di pandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan di berikan. Dengan

demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Penutup

Simpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara simultan atau bersama-sama penempatan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah
2. Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah
3. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah

Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subyek penelitian yang lebih luas.
2. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya, melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mendengar saran dan pendapat karyawan, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja dengan lebih baik lagi.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, baik karyawan maupun manajer agar memperhatikan iklim kerja yang kondusif dan lebih baik lagi, supaya karyawan merasa

memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Manajer hendaknya memberikan tantangan dan target tugas-tugas karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya. Selain itu, baik karyawan dan manajer hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Jakarta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo. (1984). *Manajemen Personalia*. 1984: BPFE.
- Manulang. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE Yogyakarta.
- Muhibbin Syah. (1995). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remadja Rosda Karya.
- Pascual, J. A., & Miguel-alonso, J. (2008). Effects of Job Placement on Scheduling Performance. *Castell ´on, 19*, 393–398.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan YKPN.
- Smayling, M., & Miller, H. (2012). Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 9*(1955), 27–33.
- Soares, A. B. (2010). *Program pascasarjana universitas udayana denpasar 2014*. Udayana.
- Soselisa, H. C. &, & Killay, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1*(1), 76–87. Retrieved from <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj/article/view/9/6>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Trijoko Prasatya. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.