

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN MARJANDI PROVINSI SUMATERA UTARA
THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV, MARJANDI PLANTATION UNIT, NORTH SUMATRA PROVINCE

Ade Sriwinda Cahyani Purba^{1*}, Dr. Ismiasih, S.TP. M.Sc.², Amallia Ferhat, SP. M.Sc.³

^{1*}(Institut Pertanian Stiper Yogyakarta)

winda.cahyani2001@gmail.com

²(Institut Pertanian Stiper Yogyakarta)

ismiasih2017@gmail.com

³(Institut Pertanian Stiper Yogyakarta)

amallia@instiperjogja.ac.id

*Penulis korespondensi : winda.cahyani2001@gmail.com

ABSTRACT

In the company's operational system, employee performance plays a crucial role in achieving organizational goals. Good performance has positive impacts, such as increased productivity and efficiency. Therefore, appropriate employee placement and considering their experience are crucial factors in achieving company success. This study aims to examine the influence of job placement and experience on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV, Marjandi Plantation Unit, North Sumatra Province. The research results show that placing employees according to their qualifications and experience helps improve efficiency and productivity. Work experience also plays a role in evaluating errors and expediting task completion. Both job placement and work experience have a significant positive impact on employee performance in the company. The company needs to pay attention to employees' work experience to enhance their performance, as employees with extensive experience tend to have advantages in detecting, addressing, and leveraging errors to produce better work results. The research results show that overall, the performance conditions, job placement, and work experience of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV, Marjandi Plantation Unit, are excellent.

Keywords: *Employee Performance, Job Placement, Work Experience.*

ABSTRAK

Dalam sistem operasional perusahaan, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik berdampak positif, seperti peningkatan produktivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, penempatan karyawan yang tepat dan memperhatikan pengalaman mereka menjadi faktor krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penempatan kerja dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mereka membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pengalaman kerja juga berperan dalam mengevaluasi kesalahan dan mempercepat penyelesaian tugas. Penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan perlu memperhatikan

pengalaman kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, karena pegawai dengan pengalaman yang luas cenderung memiliki kelebihan dalam mendeteksi, mengatasi, dan memanfaatkan kesalahan untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kinerja, penempatan kerja, dan pengalaman kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara Unit Marjandi secara keseluruhan sangat baik.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Penempatan kerja, Pengalaman Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memiliki peran krusial dalam keberhasilan sebuah perusahaan, dan kualitas kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor penempatan kerja dan pengalaman kerja. Penempatan kerja yang tepat sesuai kualifikasi pendidikan dan pekerjaan serta pengalaman kerja yang memadai menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), penempatan merupakan upaya untuk memberikan penempatan kerja pada sekelompok orang atau perorangan yang sudah lulus dalam penyeleksian untuk posisi jabatan tertentu tepat dengan rangkaian tugas kerja serta klasifikasi pekerjaannya. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi dapat menurunkan kinerja mereka (Ariani, 2018). Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk belajar dari tugas dan tanggung jawab yang diemban sehingga mereka dapat mendeteksi, menguasai, dan memperbaiki kesalahan dengan lebih cepat, menghasilkan kinerja yang lebih baik (Situmeang, 2017; Rahmawati, 2016).

Sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit, PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi di Sumatera Utara berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan penempatan kerja berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja. Kinerja karyawan diukur dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian, dengan mencapai kualitas, waktu, dan jumlah pekerjaan yang direncanakan serta meminimalkan kesalahan (Zulfahmi et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dalam konteks tersebut, perumusan masalah penelitian ini mencakup empat pertanyaan, yaitu: bagaimana kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi, Provinsi Sumatera Utara; bagaimana pengaruh penempatan kerja pada kinerja karyawan; bagaimana pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan; dan bagaimana pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui hasil kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi, Provinsi Sumatera Utara; untuk mengidentifikasi pengaruh penempatan kerja pada kinerja karyawan; untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan; dan untuk memahami pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini memiliki manfaat yang beragam, di antaranya: bagi peneliti, penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan dan meningkatkan pengalaman dalam bidang Sumber Daya Manusia. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk riset mengenai pengalaman kerja, penempatan kerja, dan kinerja pegawai bagi mahasiswa Instiper Yogyakarta. Sementara itu, bagi PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi, penelitian ini memberikan wawasan tentang pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian ditentukan secara purposive, yaitu di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi, Provinsi Sumatera Utara, yang bergerak di bidang pertanian khususnya perkebunan kelapa sawit. Waktu penelitian dilakukan dari Februari hingga Maret 2023.

Pengambilan sampel menggunakan metode purposive Sampling dengan kriteria pegawai yang sudah bekerja minimal 5 tahun. Jumlah dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner kepada pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber seperti skripsi, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian mengenai penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai.

Variabel dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan, penempatan kerja, dan pengalaman kerja. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, target, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Penempatan kerja diukur dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian kerja, dan pengalaman kerja. Sementara itu, pengalaman kerja diukur berdasarkan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan pada pekerjaan dan peralatan. Skala pengukuran menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat dan sikap responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

1. Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	20	66,7
Perempuan	10	33,3
Total	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 66,7% orang dan perempuan berjumlah 33,3% orang. Hal ini disebabkan oleh perusahaan bergerak pada perkebunan kelapa sawit dan memerlukan tenaga panen dan pemeliharaan, sehingga tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan adalah laki-laki karena memiliki fisik yang lebih kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sairin (2016) yang menyatakan bahwa melakukan panen buah kelapa sawit adalah pekerjaan khusus untuk laki-laki dan yang bertugas untuk melakukan pemeliharaan dapat dikerjakan baik laki-laki maupun perempuan. Oleh sebab itu, responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

13. Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
SD	2	6,7
SMP	3	10
SMA/Sederajat	20	66,7
S1	5	16,7
Total	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu berjumlah 66,7%, kemudian dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 16,7%, SMP berjumlah 10 %, dan SD berjumlah 6,7%. Ditemukan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja panen dan pemeliharaan yang memiliki tingkat Pendidikan SMA/Sederajat, karena posisi tersebut tidak perlu memperhatikan tingkat Pendidikan.

3. Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Usia

31. Kelas Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
30 – 39	6	20
40 – 49	13	43,33
50 – 54	11	36,67
Total	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas data diperhatikan bahwa usia responden terbagi menjadi 3 kelas usia, responden dengan kelas usia 30-39 berjumlah 6 orang yaitu 20% dari jumlah responden, responden dengan kelas usia 40-49 berjumlah 13 orang yaitu 43,33% dari jumlah responden, responden dengan kelas usia 50-54 berjumlah 11 orang yaitu 36,67% dari jumlah responden. Ditemukan bahwa tenaga kerja yang bekerja di perusahaan PTPN yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit adalah orang-orang dengan usia mulai dari usia 30 tahun sampai dengan 54 tahun.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

46. Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
3 – 14	15	50
15 – 26	9	30
27 – 35	6	20
Total	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden berdasarkan masa kerja 3-14 tahun berjumlah 15 orang yaitu 50% dari jumlah responden, responden berdasarkan masa

kerja 15-26 tahun berjumlah 9 orang yaitu 30% dari jumlah responden, responden berdasarkan masa kerja 27-35 tahun berjumlah 6 orang yaitu 20% dari jumlah responden. Ditemukan bahwa usia kerja dari setiap tenaga kerja cukup lama, hal ini disebabkan oleh beberapa alasan yaitu: perusahaan perkebunan kelapa sawit menyediakan kesempatan karier yang stabil bagi karyawan. Mereka dapat memulai karier di posisi entry-level dan kemudian naik pangkat seiring berjalannya waktu dan pengalaman. Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit umumnya telah mencapai posisi yang lebih tinggi dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Karyawan mungkin merasa nyaman dan puas dengan karier yang telah mereka bangun di perusahaan tersebut.

5. Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jabatan :

Tabel 5.5 Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Asisten Afdeling	3	10
Kerani Afdeling	3	10
Karyawan Pemeliharaan	12	40
Karyawan Pemanen	12	40
Total	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa variasi responden berdasarkan jabatan asisten afdeling adalah 3 orang yaitu 10% dari jumlah responden, kerani afdeling 3 orang yaitu 10% dari jumlah responden, karyawan bidang pemeliharaan adalah 12 orang yaitu 40% dari jumlah responden, dan karyawan bidang pemupukan adalah 12 orang yaitu 40% dari jumlah responden.

B. Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Marjandi

Kondisi kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Marjandi di PTPN Unit Marjandi sangat baik.

Indikator	Jawaban Responden					Mean	Keterangan
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Kualitas	0	1	2	12	15	4,37	Sangat Baik
Kuantitas	0	1	4	14	11	4,17	Sangat Baik
Target	0	1	4	10	15	4,30	Sangat Baik
Pelaksanaan Tugas	0	1	4	19	6	4,00	Sangat Baik
Tanggung Jawab	0	2	4	13	11	4,10	Sangat Baik
Total		6	18	68	58	4,188	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

C. Penempatan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Marjandi

Berdasarkan nilai mean dari masing-masing indikator pengukuran dari variable penempatan kerja, maka diperoleh kondisi penempatan kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Marjandi sangat baik.

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Penempatan Kerja

Indikator	Jawaban Responden					Mean	Keterangan
	1	2	3	4	5		

	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)		
Pendidikan	0	1	5	16	8	4,03	Sangat Baik
Pengetahuan Kerja	0	2	2	14	12	4,20	Sangat Baik
Keahlian Kerja	0	1	1	16	12	4,30	Sangat Baik
Pengalaman Kerja	0		9	13	8	3,97	Baik
Total	0	4	17	59	40	4,125	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

D. Pengalaman Kerja Karyawan PT Perkeunan Nusantara IV Unit Marjandi

Berdasarkan nilai mean dari masing-masing indikator pengukuran dari variable pengalaman kerja, maka diperoleh kondisi pengalaman kerja di PT Perkebunan Nusantara IV sangat baik.

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

Indikator	Jawaban Responden					Mean	Keterangan
	1	2	3	4	5		
	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)		
Masa Kerja	0	2	5	10	13	4,13	Sangat Baik
Tingkat Pengetahuan	0	0	3	12	15	4,40	Sangat Baik
penguasaan terhadap pekerjaan dan pengalaman	0	2	5	11	12	4,10	Sangat Baik
Total	0	4	13	33	40	4,21	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

E. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,827	0,306	Valid
2	0,794	0,306	Valid
3	0,891	0,306	Valid
4	0,705	0,306	Valid
5	0,921	0,306	Valid
6	0,859	0,306	Valid
7	0,876	0,306	Valid
8	0,918	0,306	Valid
9	0,791	0,306	Valid
10	0,867	0,306	Valid
11	0,749	0,306	Valid
12	0,892	0,306	Valid

Ket : item = pertanyaan pada kuesioner

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan nilai R hitung dari item pernyataan kuesioner dari masing-masing variabel di atas, dapat diperhatikan bahwa nilai r hitung > r tabel, maka semua item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas dari instrument yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karawan (Y)	0,888	Reliabel
Penempatan Kerja (X1)	0,881	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,785	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variable di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka semua item dinyatakan Reliabel.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

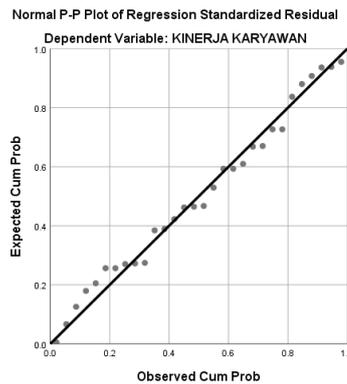
Berikut ini hasil uji normalitas dari data yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas

Residual	ZK – S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.082	0,200	Normal

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa nilai sig 0,200 > 0,05, oleh sebab itu data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 5.1 P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan output chart di atas, dapat diperhatikan bahwa titik-titik poling yang terdapat pada gambar Normal P-Plot of Regression Standarized Residual selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Berikut ini hasil uji multikolinieritas dari penelitian ini :

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Coefficient	
	Colinearity Tolerance	Statistic VIF
Penempatan Kerja (X1)	0,260	3,845
Pengalaman Kerja (X2)	0,260	3,845

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa nilai *tolerance* dari variabel penempatan kerja (X1) adalah $0,260 > 0,10$, selanjutnya nilai *tolerance* dari variabel pengalaman kerja (X2) adalah $0,260 > 0,05$, dan nilai VIF dari variabel penempatan kerja (X1) adalah $3,845 < 10,00$, serta nilai VIF dari variabel pengalaman kerja (X2) adalah $3,845 < 10,00$, maka dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas. Oleh sebab itu data dalam penelitian ini dapat dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dari penelitian ini :

Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Penempatan Kerja	0,888	0,05	Non Heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,775	0,05	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat diperhatikan bahwa nilai sig $> 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja.

G. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda dari penelitian ini :

Tabel 5.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Signifikan
Penempatan Kerja	0,405	2.627	.014**
Pengalaman Kerja	1,007	5.274	.000**
Constant	1,522	1.141	.264
R ²	.945		
Adjusted R ²	.885		
F-hitung	112.576		
Sig	0.05		

Keterangan :

** taraf signifikan 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%

*** taraf signifikan 0,01 pada tingkat kepercayaan 99%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier di atas, ditemukan model yaitu :

$$Y = 1,522 + 0,405X_1 + 1,007X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Penempatan kerja

X₂ = Pengalaman kerja

H. Hasil Uji Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, nilai *R squared* yang diperoleh sebesar 0,893 atau 89,3% nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja dan pengalaman kerja sebesar 89,3 % sehingga masuk ke dalam kategori baik, sedangkan sisanya 10,7%, dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2017), menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Septiara (2021) dan Fahrial & Romanto (2019), menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi

kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019), menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor stress kerja dan semangat kerja.

I. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F memungkinkan untuk menentukan apakah variabel independen secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Dari analisis regresi yang telah dilakukan nilai F hitung adalah $112,576 > F$ tabel 3,34 atau nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja dinyatakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai uji F didapatkan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dimana F table didapatkan dengan :

$$F \text{ tabel} = F (k : n-k)$$

$$F \text{ tabel} = F(2 : 28)$$

$$F \text{ tabel} = 3,34$$

J. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t didapatkan dengan membandingkan t hitung dengan t table, dimana t table diperoleh dari $t(\alpha/2 : n-k-1)$ maka $t(0,025 : 27) = 2,051$ dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji t pada table 5.14 di atas, menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variable Penempatan Kerja (X_1) adalah 2,627 sedangkan t tabelnya adalah 2,051. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan nilai t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 5,274 dan t tabelnya sebesar 2,051 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

K. Interpretasi Model Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini interpretasi dari model hasil analisis regresilinier berganda di atas :

1. Intercept (1,522):

Intercept adalah nilai konstanta pada model regresi. Dalam konteks ini, ketika nilai Penempatan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) sama-sama nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai 1,522.

2. Koefisien X_1 (0,405):

Koefisien X_1 menunjukkan perubahan rata-rata dalam Kinerja Karyawan (Y) akibat perubahan satu unit dalam Penempatan Kerja (X_1), dengan mengabaikan efek dari variabel lain seperti Pengalaman Kerja (X_2). Dalam hal ini, ketika Penempatan Kerja (X_1) meningkat satu unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,405, dengan asumsi Pengalaman Kerja (X_2) tetap konstan.

3. Koefisien X_2 (1,007):

Koefisien X_2 menunjukkan perubahan rata-rata dalam Kinerja Karyawan (Y) akibat perubahan satu unit dalam Pengalaman Kerja (X_2), dengan mengabaikan efek dari variabel lain seperti Penempatan Kerja (X_1). Dalam hal ini, ketika Pengalaman Kerja (X_2) meningkat satu unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,007, dengan asumsi Penempatan Kerja (X_1) tetap konstan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan tinjauan pustaka, berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini :

1. Kondisi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara Unit Marjandi sangat baik.
2. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara Unit Marjandi. Kondisi penempatan kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Perkebunan Nusantara Unit Marjandi sangat baik.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara Unit Marjandi. Kondisi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Perkebunan Nusantara Unit Marjandi sangat baik.
4. Penempatan kerja dan pengalaman kerja dinyatakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, masih terdapat beberapa masalah dalam perusahaan terkait evaluasi kerja, oleh sebab itu penulis menyarankan kepada karyawan tingkat atas yang memiliki wewenang sebaiknya bersikap profesional dalam memberikan penilaian kepada karyawan agar kualitas kerja karyawan dapat terjaga dengan baik demi kelancaran operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Bisma: Jurnal Manajemen*,.
- Fahrial, F., & Romanto, A. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuntan Singingi. *Dinamika Pertanian*, 34(1), 81–86. [https://doi.org/10.25299/dp.2018.vol34\(1\).4087](https://doi.org/10.25299/dp.2018.vol34(1).4087)
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2019). *Pengaruh sres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Perkebunan nusantara VI unit usaha ophir pasaman barat*. 1–103. <http://repository.uin-suska.ac.id/23080/>
- Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–15.
- Sairin, S. (2016). Sistem Kerja Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit. *Populasi*, 1(2), 29–41. <https://doi.org/10.22146/jp.10776>
- Septiara, A. A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SUMBER SAWIT SEJAHTERA KABUPATEN PELALAWAN. *Jom Fisip*, 8, 1–11.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6%0D>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Zulfahmi, Hendriani, S., & Pailis, E. A. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 159–167. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>