

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN MOLD PADA PT. SINAR MASANDA INDUSTRI

Wulandari Noviani ¹, Ibrahim Bali Pamungkas ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ wulandarinoviani01@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01015@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the positive and significant influence simultaneously of placement and work experience on employee performance at PT. SMI. The technique for determining the size of the sample used in this study, the researcher used the Slovin method. Based on the population in the mold division of PT SMI, which was 364 people, the number of samples used in this study if calculated using the Slovin method was 78.4 rounded up to 79 people. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that job placement has a positive and significant effect on employee performance with a linear regression equation $Y = 11.671 + 0.738 X$. The determination coefficient value is 0.494 or 49.4%. Hypothesis Test obtained ($t_{count} > t_{table}$) or $(8.663 > 1.991$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted which means there is a positive and significant influence of Job Placement (X_2) on employee performance (Y) at PT. Sinar Masanda Industri. Work Experience has a positive and significant effect on employee performance with a linear regression equation $Y = 3.075 + 0.918 X_2$. The determination coefficient value is 0.724 or 72.4% and the remaining 27.6% is influenced by other factors. Hypothesis Test obtained ($t_{count} > t_{table}$) or $(14.201 > 1.991$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted which means there is a positive and significant influence of Work Experience (X_2) on employee performance (Y) at PT. Sinar Masanda Industri. Job Placement and Work Experience have a positive and significant effect on employee performance with linear regression equation $Y = 2.807 + 0.046 (X_1) + 0.879 (X_2)$. Correlation value $R = 0.851$ where the value is in the interval 0.80 - 1.000 with a very strong relationship level. The determination coefficient value is 0.724 or 72.4% and the remaining 27.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained ($F_{count} > F_{table}$) or $(99.684 > 3.12)$ then H_0 and H_3 are accepted which means significant, thus the proposed hypothesis states that there is a positive and significant influence of Work Experience (X_2) on employee performance (Y) at PT. Sinar Masanda Industri.

Keywords: Job Placement, Work Experience, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMI. Teknik menentukan besarnya sampel digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Slovin, Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada devisi mold PT SMI yaitu sebanyak 364 orang, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini jika dihitung menggunakan metode slovin adalah 78,4 dibulatkan menjadi 79 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi liner $Y = 11,671 + 0,738 X$. Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,494 atau 49,4%. Uji Hipotesis diperoleh ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $(8,663 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Penempatan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Masanda Industri. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi liner $Y = 3,075 + 0,918 X_2$.

Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,724 atau 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($14,201 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Masanda Industri. Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi liner $Y = 2,807 + 0,046 (X_1) + 0,879 (X_2)$. Nilai Korelasi R = 0,851 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan **sangat kuat**. Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,724 atau 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau ($99,684 > 3,12$) maka H_{03} dan H_{a3} diterima yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Masanda Industri

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja tersendiri berdasarkan pendapat Kasmir (2016:208) sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kondisi tersebut sebagai aspek penentu dari perusahaan dalam mengetahui hasil kinerja karyawannya baik dari segi kualitas atau kuantitas. Agar mampu mengetahui hasil pada kinerja karyawan, perusahaan secara rutin melaksanakan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawannya. Berikut merupakan hasil kinerja karyawan PT. SMI dilihat dari kuantitas target dan aktual produksi:

Tabel 1.1 Pencapaian Produksi Mold PT Sinar Masanda Industri

DESCRIPTION	TAHUN		
	2022	2023	2024
TARGET	8760 Seat	8760 Seat	8760 Seat
AKTUAL	7504 Seat	7135 Seat	7024 Seat
Percentage	86%	81%	80%

Sumber: Data Primer HRD PT.Sinar Masanda Industri 2022 - 2024 (diolah).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diamati pencapaian yang telah dicapai. Produksi mold (cetakan sepatu) PT. SMI periode 2022 dari target yang ditetapkan setiap tahun sebanyak 8760 sets mold atau 730 sets mold perbulan, selama periode tersebut tidak ada yang sesuai dengan target tersebut. Pada periode 2023 pun produksi hanya mencapai 7135 sets mold, begitu juga pada periode 2024 yang didapat hanya 7024 sets mold yang berarti lebih sedikit dari tahun sebelumnya dan tidak mencapai target produksi yaitu sebanyak 8760 sets mol

Tabel 1.2 Data Karyawan Produksi Departemen Mold Di PT Sinar Masanda Industri Tahun 2025 Menurut Penempatannya

Bidang Pelajaran	Kualifikasi Pendidikan yang	Yang Sesuai (per orang)	Yang Tidak Sesuai (per orang)	Jumlah Karyawan	Persentase yang Tidak Sesuai %
CADCAM	S1 DKV/Teknik Mesin/Industri/SMK (Multimedya)	S1 DKV/Teknik Mesin/Industri/SMK (31)	S1 (14)	55	25,45%
	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Industri (5)	S1 Ekonomi (3)	28	57,14%
WOODEN	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (7)	S1 (13)	35	57,14%
	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (9)	S1 Ekonomi (7)	30	67,27%
CNC	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (12)	S1 (30)	55	67,27%
	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Industri (4)	SMA (15)	24	62,50%
CASTING	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Industri (4)	S1 Ekonomi (4)	48	53,03%
	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Industri (7)	S1 Akutansi (2)	40	50%
ASSEMBLING	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Industri (34)	S1 ILKOM (2)	39	53,93%
	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Industri (34)	SMA (40)	79	53,93%
GRAFIK	S1 DKV/Teknik Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Industri (1)	SMA (5)	8	62,50%
	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Mesin (1)	S1 Ekonomi (2)	19	52,63%
ETCHING	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Mesin (7)	SMA (17)	35	54,29%
	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Mesin (2)	SMA (1)	19	52,63%
QC	S1 Teknik Mesin/Industri/SMK (Teknik)	S1 Teknik Mesin (2)	SMA (1)	4	25%

Sumber : Data Primer HRD PT.Sinar Masanda Industri 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa bagian produksi pada departement mold banyak penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan terakhirnya, pada bagian CadCam ada sebanyak 55 orang dengan presentase ketidak sesuaian 25,45% atau 14 orang, bagian Wooden 28 orang karyawan dengan presentase ketidak sesuaian 57,14% atau 16 orang, bangian CNC 55 orang karyawan dengan presentase ketidak sesuaian 67,27% atau 37 orang, bagian Casting 24 orang karyawan dengan presentase ketidak sesuaian 62,50% atau 15 orang, bagian Assembling 89 orang karyawan dengan presentase ketidak sesuaian 53,93% atau 48 orang, bagian Grafik 8 orang karyawan dengan presentase ketidak sesuaian 62,50% atau 5 orang, pada bagian Etching 35 orang karyawan dengan presentase ketidak sesuaian 54,29% atau 19 orang, dan pada bagian *Quality Control* (QC) 4 orang karyawan dengan presentase ketidak sesuaian 25% atau 1 orang. Ketidak sesuaian penempatan kerja dengan pendidikan terakhir ini diduga mempengaruhi tidak tercapainya target perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan 155 orang karyawan produksi atau sebanyak 52,01% ditempatkan tidak sejalan terhadap pendidikan terakhirnya. Setiap instansi maupun perusahaan harus mampu menentukan serta memilih karyawan secara sesuai. Tahapan

penempatan secara sesuai tidak hanya cukup dalam membantu kinerja karyawan, tetapi juga memerlukan mendukung tanggung jawab tersebut

Tabel 1. 3 Data Karyawan Produksi Departemen Mold Di PT Sinar Masanda Industri Tahun 2025 Menurut Masa Kerjanya

BAGIAN	Jumlah Karyawan	MASA KERJA		Presentase % (≤ 5 tahun)
		(<5 tahun)	(> 5 tahun)	
CADCAM	55 Orang	39 Orang	16 Orang	70,91%
WOODEN	28 Orang	12 Orang	16 Orang	42,86%
CNC	55 Orang	33 Orang	22 Orang	60%
CASTING	23 Orang	14 Orang	10 Orang	60,87%
ASSEMBLING	89 Orang	49 Orang	39 Orang	55,06%
GRAFIK	8 Orang	4 Orang	4 Orang	50%
ETCHING	35 Orang	20 Orang	15 Orang	57,14%
QC	4 Orang	1 Orang	3 Orang	25%

Sumber : Data Primer HRD PT.Sinar Masanda Industri 2023

Data dari tabel 1.3 diatas menunjukkan masih besarnya presentase dan banyaknya karyawan yang belum memiliki rentan waktu pengalaman kerja yang belum lama atau (≤ 5 tahun), seperti bagian CadCam sejumlah 70,91% atau sebanyak 39 orang, pada bagian Wooden 42,86% atau sebanyak 12 orang, bagian CNC 60% atau sebanyak 33 orang, bagian Casting 60,87% atau sebanyak 14 orang, bagian Assembling 55,06% atau sebanyak 49 orang, bagian Grafik 50% atau sebanyak 4 orang, bagian Etching 57,14% atau sebanyak 20 orang, dan juga pada bagian QC 25% atau sebanyak 1 orang. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan sebanyak 172 orang karyawan produksi atau 57,72% memiliki masa kerja < 5 tahun, sehingga berdampak pula pada pengetahuan pekerjaan tersebut yang tidak cukup dari kebutuhan yang di harapkan perusahaan sehingga membuat jalannya produksi terhambat dan hal tersebut juga membuat target tidak tercapai serta kinerja karyawan yang menurun

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

No	rhitung	rtable	Keterangan
1	0,570	0,2213	Valid
2	0,585	0,2213	Valid
3	0,513	0,2213	Valid
4	0,730	0,2213	Valid
5	0,658	0,2213	Valid
6	0,700	0,2213	Valid
7	0,760	0,2213	Valid
8	0,741	0,2213	Valid
9	0,765	0,2213	Valid
10	0,759	0,2213	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, didapatkan keseluruhan butir pernyataan dalam variabel

Penempatan yang diperoleh dari data primer olahan kuesioner menggunakan SPSS 26 disebut valid. Hal ini ditunjukkan dalam nilai rhitung $>$ rtabel dalam rumus $DF = N - k = 79 - 2 = 77$, yang berada di atas angka 0,2213. Maka dari itu, data tersebut layak untuk dilanjutkan menjadi data penelitian

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

No.	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,733	0,2213	Valid
2	0,663	0,2213	Valid
3	0,612	0,2213	Valid
4	0,691	0,2213	Valid
5	0,697	0,2213	Valid
6	0,786	0,2213	Valid
7	0,727	0,2213	Valid
8	0,712	0,2213	Valid
9	0,817	0,2213	Valid
10	0,852	0,2213	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS26, 2025

Menurut tabel 4.10 tersebut, diperoleh keseluruhan butir pernyataan dalam variabel Penempatan yang diperoleh pada data primer olahan kuesioner menggunakan SPSS 26 disebut valid. Hal ini ditunjukkan dalam nilai rhitung $>$ rtabel dengan rumus $DF = N - k = 79 - 2 = 77$, yang berada di atas angka 0,2213. Maka dari itu, data tersebut layak untuk dilanjutkan menjadi data penelitian

Tabel 4. 11 Hasil Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,725	0,2213	Valid
2	0,581	0,2213	Valid
3	0,735	0,2213	Valid
4	0,828	0,2213	Valid
5	0,766	0,2213	Valid
6	0,711	0,2213	Valid
7	0,799	0,2213	Valid
8	0,796	0,2213	Valid
9	0,699	0,2213	Valid
10	0,753	0,2213	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26, 2025

Menurut tabel 4.10 tersebut diperoleh mengenai keseluruhan butir pernyataan dalam variabel Penempatan dengan diperoleh pada data primer olahan kuesioner menggunakan SPSS26 ditetapkan Valid. Hal tersebut ditunjukkan dalam nilai r hitung $>$ r tabel dalam rumus $DF = N$ (responden) $- k$ (variabel) $= 79 - 2 = 77$ merupakan terdapat di atas angka 0,2213. Maka dari itu data layak diteruskan menjadi data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Reability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	10

Sumber : Pengolahan data, SPSS26

Tabel 4.12 menunjukkan mengenai variabel penempatan memiliki reliabilitas yang baik. Nilai rhitung lebih besar dari 0,60, yaitu $0,867 > 0,60$, sehingga variabel ini dapat dianggap reliabel

Tabel 4. 13 Reability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,903	10

Sumber : Pengolahan data, SPSS26

Tabel 4.12 menunjukkan mengenai variabel penempatan memiliki reliabilitas yang baik. Nilai rhitung lebih besar dari 0,60, yaitu $0,903 > 0,60$, sehingga variabel ini mampu dianggap reliabel

Tabel 4. 14 Reability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,908	10

Sumber : Pengolahan data, SPSS26

Tabel 4.12 membuktikan mengenai variabel penempatan memiliki Reliabilitas yang baik. Nilai rhitung lebih besar dari 0,60, yaitu $0,908 > 0,60$, sehingga variabel ini mampu dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

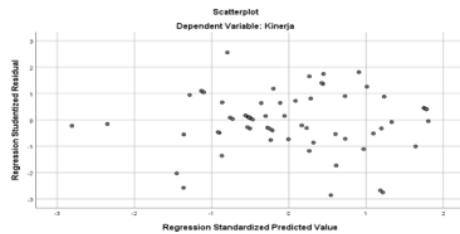
Tabel 4. 15 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Residual	
N			79
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.228 ^a
99% Confidence Interval	Lower Bound	0,217	
	Upper Bound	0,238	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Output SPSS26 yang diolah, 2025

Menurut hasil pengujian dalam tabel tersebut, didapatkan nilai signifikansi ($0,228 > 0,050$). Maka dari itu, asumsi distribusi persamaan dalam uji ini merupakan normal

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 5 Hasil Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Dalam Gambar 4.4, scatter plot membuktikan mengenai titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas maupun bawah, serta di sekitar angka nol. Penyebaran titik-titik tidak menciptakan pola

bergelombang yang melebar, serta tidak menunjukkan pola tertentu. Oleh karena itu, mampu diperoleh kesimpulan mengenai tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16 Nilai Tolerance dan VIF Coefficients

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,807	2,829		,992	,324		
Penempatan.X1	,046	,107	,044	,429	,669	,347	2,880
Pengalaman.X2	,879	,110	,815	7,977	,000	,347	2,880
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: Data primer yang diolah SPSS26, 2025

Hasil pengujian multikolinearitas dalam Tabel 4.16, didapatkan nilai Tolerance untuk variabel Penempatan sejumlah 0,347 serta untuk variabel Pengalaman Kerja sejumlah 0,347, di mana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel Penempatan 2,880 dan untuk variabel Pengalaman Kerja 2,880, dengan makna nilai tersebut di bawah dari 10. Oleh karena itu, diperoleh kesimpulan mengenai tidak terdapat gejala tersebut

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17 Tabel Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,851 ^a	0,724	0,717	2,517	1,741
a. Predictors: (Constant), Pengalaman.X2, Penempatan.X1					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS26, 2025

Menurut tabel tersebut, diperoleh mengenai Durbin-Watson sejumlah 1,741. Apabila diketahui dalam kriteria tabel autokorelasi, nilai dalam rentang 1,550 – 2,460 membuktikan mengenai tidak terdapat autokorelasi

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a					t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,807	2,829			,992	,324
	Penempatan.X1	,046	,107	,044	,429	,669	
	Pengalaman.X2	,879	,110	,815	7,977	,000	
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: data primer yang diolah SPSS26, 2025

- Nilai konstanta sejumlah 2,807 dengan makna kinerja karyawan, meskipun tanpa dipengaruhi dari penempatan kerja serta

pengalaman kerja, telah mempunyai nilai sejumlah 2,807

- b. Pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan positif. Dengan makna, semakin baik Penempatan Kerja, sehingga kinerja karyawan mampu bertambah sejumlah 0,046
- c. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan merupakan positif. Dengan makna, semakin banyak pengalaman kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan mampu bertambah sejumlah 0,879

Uji Hipotesis

Tabel 4. 21 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Penempatan Kerja (X1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.671	3.503	3.332	.001
	Penempatan.X1	.738	.085	.703	8.663 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS26,2025

Pada tabel tersebut, didapatkan nilai t_{hitung} sejumlah 8,663 dan nilai t_{tabel} pada $N = 79$ sejumlah 1,991. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai taraf signifikan (α) sejumlah $0,000 < 0,05$, dengan demikian untuk H_0 ditolak serta H_1 diterima. hal ini menunjukkan mengenai terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja

Tabel 4. 22 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.075	2.744		.121 .266
	Pengalaman.X2	.918	.065	.851	14.201 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS26,2025

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel tersebut, didapatkan nilai statistik uji t (t_{hitung}) sejumlah 14,201. Sementara itu, nilai t tabel (t_{tabel}) untuk jumlah sampel (N) sejumlah 79 adalah 1,991. Maka dari itu dikarenakan thitung lebih besar dari t tabel, serta nilai taraf signifikan (α) yang tercatat sejumlah 0,000 berada di bawah 0,05, dengan demikian untuk H_0 dapat ditolak serta hipotesis alternatif H_2 diterima. Temuan ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja. Maka dari itu, dapat didapatkan kesimpulan terkait “Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMI.”

Tabel 4. 23 Pengolahan Data Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265.368	2	632.684	99.864 .000 ^b
	Residual	481.493	76	6.335	
	Total	1746.861	78		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman.X2, Penempatan.X1

Sumber : Data primer yang diolah SPSS26,2025

Temuan ini juga didukung dari nilai p value dengan lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak serta H_3 diterima. Hal tersebut membuktikan mengenai terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24 Hasil Koefisien Determinasi dan koefisien Korelasi Antara Penempatan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	djusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.717	2.517

a. Predictors: (Constant), Pengalaman.X2, Penempatan.X1

Sumber : Data primer yang diolah SPSS26,2025

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel tersebut, didapatkan nilai korelasi R sejumlah 0,851. Nilai ini terdapat dalam interval 0,80 – 1,000, yang membuktikan adanya tingkat hubungan dengan sangat kuat. Hal tersebut membuktikan mengenai penempatan (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tidak hanya itu, nilai R-Square yang didapatkan adalah 0,724, dengan makna mengenai penempatan (X1) dan Pengalaman (X2) menunjukkan kontribusi sejumlah 72,4% terhadap kinerja karyawan (Y), sementara sisanya sejumlah 27,6% dipengaruhi dari faktor-faktor lainnya

3. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di departemen cetakan pada PT Sinar Masanda Industri. Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh, yaitu $Y = a + b(x) = 11,671 + 0,738$

- X1. Hasil uji t untuk variabel penempatan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($8,663 > 1,991$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sinar Masanda Industri
- b. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi liner $Y = 3,075 + 0,918 X_2$. Uji Hipotesis diperoleh ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($14,201 > 1,991$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Masanda Industri
- c. Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi liner $Y = 2,807 + 0,046 (X_1) + 0,879 (X_2)$. Uji hipotesis membuktikan mengenai ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau ($99,684 > 3,12$) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti hasil signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sinar Masanda Industri

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, N., & Natan, N. (2021). *Meninkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Khaeruman (Ed.); Edisi Pert). Cv. Aa. Rizky.
- [2] Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 220–225.
- [3] Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 15). Rineka Cipta.
- [4] Dasururi, R., Rahayu, B., & Lestari, D. A. (2022). *1, 2 3. 9(1), 42–51.*
- [5] Erwantiningih, E., & Hartatik. (2021). *Meninkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Khaeruman (Ed.); Edisi Pert). Cv. Aa. Rizky.
- [6] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi* (Revisi). Cv Alfabeta.
- [7] Fajariyanti, M., Listyawati, L., Augustinah, F., & Lestari, D. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Henrison Inti Persada. *Sab*, 2.
- [8] Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Ghazali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Ghazali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Pustaka Setia.
- [12] Handoko. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 5). Pt Bpfe (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi).
- [13] Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Pt Bumi Aksara.
- [15] Ika Sumiyati, & Siregar, E. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 11–19.
- [16] Ilham, M. (2024). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Praktis. *Mes Management Journal, Volume 3*, 306–322.
- [17] Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- [18] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt. Rajagrafindo Persada.
- [19] Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Study Kasus*. Cv. Aa. Rizky 2021.
- [20] Kurniawan, H., Pratama, R. H., Putri, S., Kurniawan, D., & Setyo, I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Yosomulyo Metro Lampung. *9(1)*, 1086–1094.
- [21] Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273. <Https://Doi.Org/10.32493/Arastirma.V1i2.12365>
- [22] Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 242–247.
- [23] Ni Putu Lidia Handayani, Ingfrid Sugita,

- Muhammad Zaenal, Febbi Rakhmadi Maulana, W. S. (2025). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kartika Alas Utama Di Jakarta*. 1–6.
- [24] Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The Model Of Turnover Intentions Of Employees. *International Review Of Management And Marketing*, 8(6), 93–100.
- [25] Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Pt Elex Media Komputindo.
- [26] Sari, N., Rasinan, D., & Sambara', K. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Tello Kota Makassar. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 814–825.
Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V10i2.2112
- [27] Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Bumi Aksara.
- [28] Permata Sari, S., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indonesia Trans Network. *Public Service And Governance Journal*, 4(2), 121–127.
Https://Doi.Org/10.56444/Psgj.V4i2.933
- [29] Sirait, M. Y., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2025). *Pengaruh Beban Kerja , Kompetensi , Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pppk Sebagai Variabel Intervening (The Impact Of Workload , Competence , And Job Placement On Pppk Performance As An Intervening Variable)*. 6(1), 39–52.
- [30] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Revi). Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Revi). Alfabeta.
- [32] Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Kencana Prenada Media Group.
- [33] Wibowo, P. (2016). “*Manajemen Kinerja*” (4th Ed.). Rajawali Pers.
- [34] Widayat, G., Amalinda, W., & Ariefiantoro, T. (2023). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2).