



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam

The Impact Of Job Placement And Work Experience On Employee Performance At PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam

Nurdiana^{1*}, Risnawati², Bakri Hasanuddin³, Faruq Lamusa⁴

¹⁻⁴Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako

*Corresponding Author: E-mail: diana04mei95@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 20 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 15 Dec, 2025

Kata Kunci:

Penempatan kerja, Pengalaman kerja, Prestasi kerja

Keywords:

Job Placement, Work Experience, Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i12.9744](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9744)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dari PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS for Windows release 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Kemudian secara parsial baik variabel penempatan kerja maupun variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R square sebesar 0,679 yang menunjukkan bahwa 67,9% variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of job placement and work experience on employee performance at PT Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. The sample used in this research consisted of 60 employees from the company. The sampling technique employed was simple random sampling. Data collection was conducted using a questionnaire, and the analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS for Windows release 25. The results indicate that both job placement and work experience significantly influence employee performance simultaneously at PT Cahaya Idola Tunggal Rona Alam. Furthermore, both the job placement variable and the work experience variable have a significant partial effect on employee performance. The coefficient of determination shows an R square value of 0.679, indicating that 67.9% of the variation in employee performance is influenced by the variables of job placement and work experience, while the remaining 32.1% is affected by other factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal agar dapat mencapai tujuan bisnisnya. Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Prestasi kerja yang baik akan mendorong produktivitas perusahaan.

Penempatan kerja merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru (Fahmi, 2016). Penempatan kerja yang tepat berdampak pada pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih produktif dan memiliki keahlian akademis pada masing-masing karyawan terhadap suatu instansi. Sebaliknya dengan penempatan kerja yang tidak sesuai, akan menjadi penghambat kinerja instansi.

Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai proses yang membawa individu pada pola tingkah laku yang lebih tinggi, atau dapat diartikan sebagai proses yang mempelajari dan mengembangkan kemampuan atau tenaga untuk berperilaku baik dari pendidikan formal maupun informal (Muaja, 2017).

Berdasarkan fenomena yang ada, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari prestasi kerja karyawan belum sesuai dengan yang di harapkan seperti; hasil kerja, kedisiplinan, sikap, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Demikian juga beberapa permasalahan pada penempatan kerja dan pengalaman kerja pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam, bahwa masih sering ditemukan karyawan yang merasa tidak puas dengan posisi kerja yang mereka tempati. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa tugas yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan mereka. Hal ini menyebabkan munculnya rasa jemu, kurang antusias, dan seringnya melakukan pekerjaan secara asal-asalan. Kondisi seperti ini tentunya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang kurang maksimal. Dan terdapat pula karyawan yang telah bekerja cukup lama, namun tidak menunjukkan peningkatan dalam hal tanggung jawab maupun pencapaian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja saja tidak selalu menjamin prestasi kerja yang baik, apalagi jika tidak didukung dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan potensi karyawan tersebut.

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Penempatan kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam

H2: Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam

H3: Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS) Versi 25 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Serempak).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian, Sugiyono (2018;267). Uji validitas dianalisis untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkap yang akan diukur. Jika suatu nilai signifikan $< a = 0,03$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikan $> a = 0,03$ maka dapat dikatakan tidak valid. Apabila instrument dalam penelitian valid maka selanjutnya perlu dilakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kendalan instrument penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai <i>Correctected item total corelation</i>	R kritis	Keterangan
X1.1	0,709	0,30	Valid
X1.2	0,724	0,30	Valid
X1.3	0,877	0,30	Valid
X1.4	0,880	0,30	Valid
X1.5	0,844	0,30	Valid
X1.6	0,656	0,30	Valid
X1.7	0,825	0,30	Valid
X1.8	0,756	0,30	Valid
X1.9	0,792	0,30	Valid
X1.10	0,709	0,30	Valid
X1.11	0,724	0,30	Valid
X1.12	0,877	0,30	Valid

Sumber : hasil data olahan SPSS 25, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai <i>Correctected item total corelation</i>	R kritis	Keterangan
X2.1	0,499	0,30	Valid
X2.2	0,514	0,30	Valid
X2.3	0,654	0,30	Valid
X2.4	0,754	0,30	Valid
X2.5	0,785	0,30	Valid
X2.6	0,618	0,30	Valid
X2.7	0,742	0,30	Valid
X2.8	0,599	0,30	Valid
X2.9	0,778	0,30	Valid

Sumber : hasil data olahan SPSS 25, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai <i>Correctected item total corelation</i>	R kritis	Keterangan
Y.1	0,561	0,30	Valid
Y.2	0,605	0,30	Valid
Y.3	0,782	0,30	Valid
Y.4	0,841	0,30	Valid
Y.5	0,835	0,30	Valid
Y.6	0,652	0,30	Valid
Y.7	0,828	0,30	Valid
Y.8	0,779	0,30	Valid
Y.9	0,792	0,30	Valid
Y.10	0,779	0,30	Valid

Item Pernyataan	Nilai <i>Corrected item total corelation</i>	R kritis	Keterangan
Y.11	0,437	0,30	Valid
Y.12	0,543	0,30	Valid
Y.13	0,611	0,30	Valid
Y.14	0,620	0,30	Valid
Y.15	0,501	0,30	Valid
Y.16	0,600	0,30	Valid
Y.17	0,534	0,30	Valid
Y.18	0,637	0,30	Valid

Sumber : hasil data olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel Penempatan kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) dikatakan valid karena nilai masing-masing item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation $\geq 0,03$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Jika nilai Cronbach Appha $a > 0,60$ maka reliabel

Jika nilai Cronbach Appha $a < 0,60$ maka tidak reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

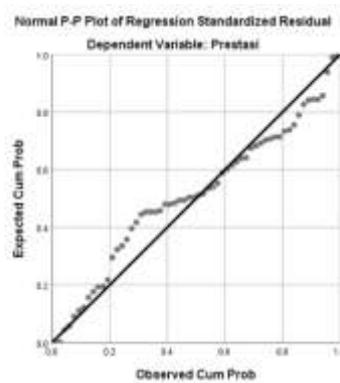
Variabel	<i>Cronbach alpa</i>	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,938	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,809	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,925	Reliabel

Sumber : Hasil data olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Prestasi kerja) dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Karena nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas terdapat dalam gambar grafik normal plot yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2025
 Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditujukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Ghazali (2018)

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (FIV). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data. Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

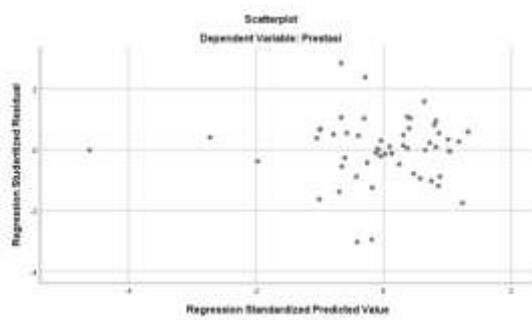
No	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Penempatan Kerja (X_1)	0,878	1,139	Non Multikolinearitas
2	Pengalaman Kerja (X_2)	0,878	1,139	Non Multikolinearitas

Sumber:Hasil olahan SPSS 25, 2025

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai $VIF 1,139 < 10$ dan nilai $tolerance 0,878 > 10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling hubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dari model regresi yang tersaji pada gambar berikut:



Sumber:Hasil olahan SPSS 25, 2025
 Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan grafik Scatterplot dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Parsial (uji t)

Uji ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh secara persial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Cara menguji uji T adalah dengan membandingkan dengan T hitung dengan tabel pada taraf nyata $\alpha=0,05$. Uji T berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan T hitung lebih besar dari T table ($t\text{-hitung} > t\text{-table}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.651	6.017		1.438	.156
	Penempatan Kerja	.868	.107	.652	8.141	.000
	Pengalaman Kerja	.600	.148	.325	4.056	.000

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel hasil output SPSS diatas maka pengujian variabel bebas uji t dapat disimpulkan.

1. Variabel penempatan kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,868 sementara tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana $\text{sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$. Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Variabel pengalaman kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,600 sementara tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$. Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji serempak (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitungan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji f (Uji Serempak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4118.675	2	2059.337	60.219	.000 ^b
	Residual	1949.258	57	34.198		
	Total	6067.933	59			
a. Dependent Variable: Prestasi						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Penempatan						

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2025

Dari hasil pengolahan data diatas, terlihat bahwa f hitung 60.219 pada taraf nyata $\alpha=0,05$ atau $f < 0,05$. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen (penempatan kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (prestasi Kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.667	5.84786
a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Penempatan				
b. Dependent Variable: Prestasi				

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil uji determinasi (R^2) pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai *R Square* atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,679 yang artinya pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam adalah sebesar 67,9% sedangkan 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,824, yang artinya bahwa variabel yang diteliti yaitu penempatan kerja dan pengalaman kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya (prestasi kerja) sebesar 82,4 %

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel penempatan kerja (x_1), pengalaman kerja (x_2) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (y) pada PT Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.
2. Penempatan kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.
3. pengalaman kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Cahaya Idola Tunggal Rona Alam.

SARAN

1. PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam sebaiknya terus melakukan evaluasi dan penyesuaian penempatan kerja karyawan agar sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan. Penempatan yang tepat akan meningkatkan motivasi, efisiensi, serta prestasi kerja karyawan.
2. PT. Cahaya Idola Tunggal Rona Alam diharapkan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengalaman kerja melalui program pelatihan, rotasi kerja, atau pengembangan karir. Hal ini penting agar pengalaman kerja tidak hanya menjadi rutinitas, tetapi juga sarana peningkatan keterampilan dan prestasi kerja karyawan.
3. Untuk penempatan kerja dan pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi, perusahaan perlu menjadikan kedua aspek tersebut sebagai fokus utama dalam manajemen SDM. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muaja, K. O., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. sBanks Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 2211 – 2220.
- Sugiyono. 2013, 2015. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.