

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO*****THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO MANADO BRANCH OFFICE***

Oleh :

**Karina Octavia Muaja<sup>1</sup>****Adolfina<sup>2</sup>****Lucky.O.H.Dotulong<sup>3</sup>**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi ManadoEmail: <sup>1</sup>karinamuaja@gmail.com<sup>2</sup>adolfina\_p@yahoo.com<sup>3</sup>luckydotulong@gmail.com

**ABSTRAK** : Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. 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. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dengan menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya

**Kata kunci** : Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT** : The rapid development of the business world and the increasingly fierce competition makes every organization must face the challenge of demanding qualified human resources. Competition in the increasingly working world spur agencies or companies to continue to improve performance. There are many factors that affect employee performance, such as experience as a step to implement the frequency and type of tasks in accordance with its ability and placement as an effort to create the effectiveness of employee efficiency in order to produce efficient utilization of human resources for the company so that the achievement of corporate goals. The purpose of this study is to determine whether there is influence of work placement and work experience on employee performance at PT. Bank Sulut-Go Manado Branch Office. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used was 53 respondents using slovin formula. The results of this study indicate that work placements and work experience have a positive and significant impact on employee performance of PT. Bank Sulut-Go Manado Branch Office. In an effort to improve employee performance, managers should be able to place employees in accordance with educational background with the field of work.

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

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. 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. 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 specification 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 (2009:56) sebagai berikut: penempatan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Setiap instansi 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. (Samsudin, 2006:33) Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja seseorang karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado”**

### Rumusan Masalah

1. Apakah penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut-Go?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut-Go?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut-Go?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut-Go.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut-Go.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut-Go.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Penempatan Kerja

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Ardana, 2012:18)

#### Pengalaman Kerja

Menurut penelitian Singgih dan Bawono (2010), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi

#### Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2008: 94) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

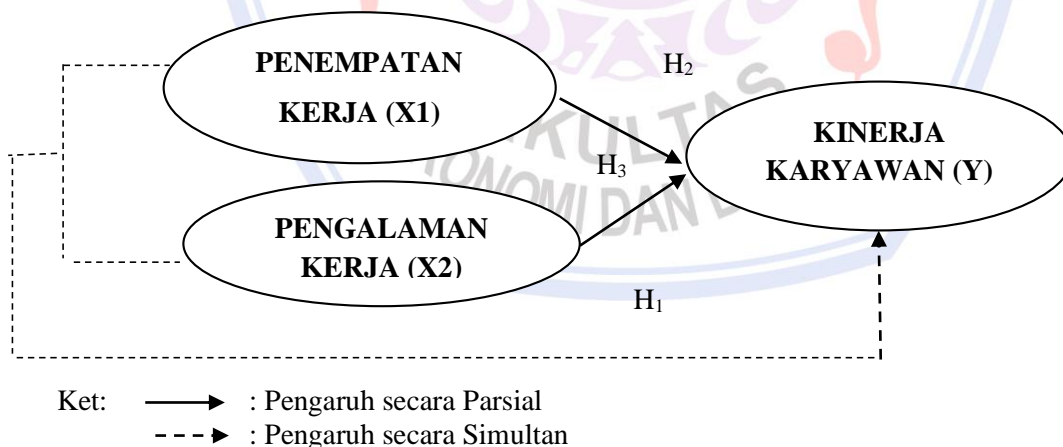
#### Penelitian Terdahulu

Ristiana Wulandari, Winarningsih (2016), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian uji goodness of fit dengan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan secara parsial rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurrike Habibah Rahmawati, Suwitho (2016), Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel yaitu kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).

Wawan Apriyanto, R. Budhi Satrio (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data Olahan 2017

#### Hipotesis

- H1: Penempatan kerja dan Pengalaman Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado
- H2: Penempatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado
- H3: Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado

## METODOLOGI PENELITIAN



## Jenis 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: 7).

## Populasi dan Sampel

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: 90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Bank Sulut-Go Cabang Utama Manado yang berjumlah 110 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Sampel yang di olah sebanyak 53 karyawan yang di dapat dari rumus Slovin.

## Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (library research method), yaitu penelitian melalui buku – buku, literature manajemen sumber daya manusia dan literatur – literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Dan metode penelitian lapangan (field research method), yaitu pengumpulan data dengan menjalankan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian dengan cara : wawancara, observasi, dan daftar pertanyaan (kusioner).

## Metode Analisis

### Analisis Regresi

*Tujuan regresi linear berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) (Y) digunakan regresi linear. Analisis Regresi Linear Berganda:*

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X1= Penempatan Kerja

X2= Pengalaman Kerja

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = koefisien regresi

a = konstanta

e = error

## Pengujian Instrumen

### Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dengan kriteria pengujian apabila r hitung > r tabel dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. (Sudjana, 2005 : 72).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila r hitung > r tabel, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka alat ukur tidak reliabel. Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukan angka > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliable. (Ghozali,2012:47)

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali,2011)

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali,2012:139) Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID)

**Pengujian Hipotesis****Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.(Ghozali,2011)

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (Ghozali,2011)

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. (Ghozali,2011)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Validitas Minimal	Keterangan
<b>PENEMPATAN KERJA (X1)</b>	X1.1	0,432	0,30	Valid
	X1.2	0,407	0,30	Valid
	X1.3	0,687	0,30	Valid
	X1.4	0,717	0,30	Valid
	X1.5	0,643	0,30	Valid
<b>PENGALAMAN KERJA (X2)</b>	X2.1	0,430	0,30	Valid
	X2.2	0,403	0,30	Valid
	X2.3	0,654	0,30	Valid
	X2.4	0,658	0,30	Valid
	X2.5	0,539	0,30	Valid
<b>KINERJA KARYAWAN</b>	Y1	0,826	0,30	Valid
	Y2	0,768	0,30	Valid
	Y3	0,791	0,30	Valid
	Y4	0,792	0,30	Valid
	Y5	0,656	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS20, 2017

Dari hasil tabel 1 diatas menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid dan sesuai dengan nilai Item correlation yang lebih tinggi daripada nilai validitas minimal 0,30.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X1)	0,777	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,749	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,896	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS20, 2017

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,6.

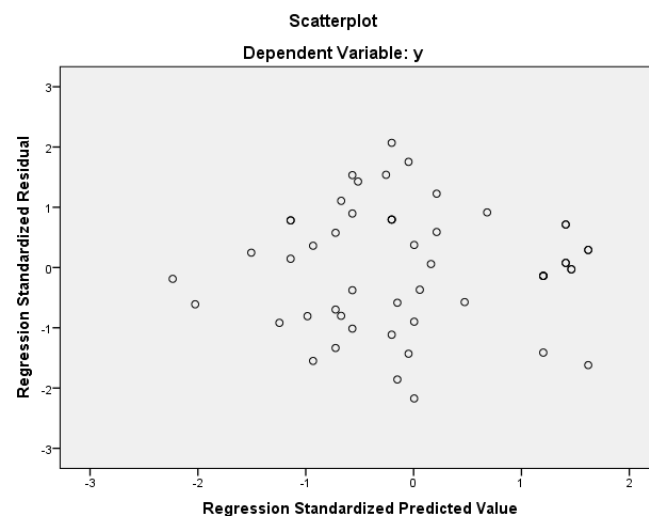
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Penempatan Kerja	.235	4.256	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	.235	4.256	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS20,2017

Berdasarkan tabel 3menunjukkan bahwa output Coefficiens terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel penempatan kerja (X<sup>1</sup>) dan pengalaman kerja (X<sup>2</sup>) pada kantor PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama adalah nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0.1.Maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear.

**Grafik Uji Heterokedastisitas**

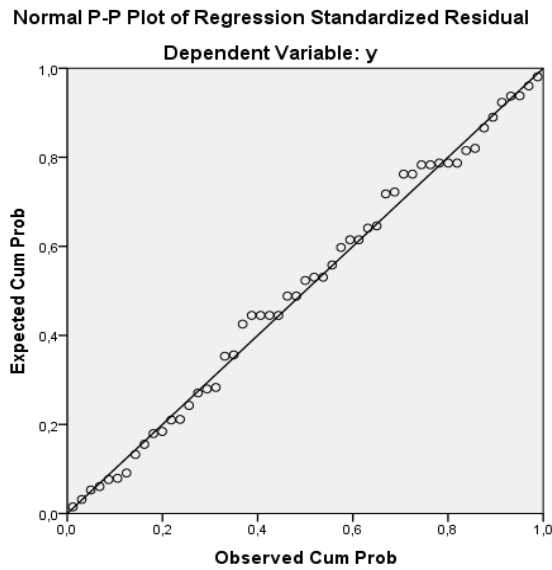


**Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data Olahan SPSS20,2017

Gambar 2 diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (y).

**Grafik Uji Normalitas**



**Gambar 3. Grafik Uji Normalitas**  
 Sumber: Data Olahan SPSS20, 2017

Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilanjutkan ke regresi.

**Hasil Uji F dan Uji T**

**Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525,395	2	262,697	106,541	,000 <sup>b</sup>
	Residual	123,284	50	2,466		
	Total	648,679	52			

Sumber: Data Olahan SPSS20,2017

a. Dependent Variable: y KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), x2, x1 PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN KERJA

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung = 106.541 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.

**Tabel 5. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,418	1,661		2,659	,010
	x1	,496	,151	,419	3,293	,002
	x2	,662	,165	,510	4,013	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Olahan SPSS20, 2017

Uji T dilakukan untuk melihat ada/tidaknya Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama. 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 = 3.293 dengan signifikan  $0.002 < 0.05$  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 = 4.013 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.

### Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,418	1,661		2,659	,010
	x1	,496	,151	,419	3,293	,002
	x2	,662	,165	,510	4,013	,000

Sumber: Data Olahan SPSS20,2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.418 + 0,496X_1 + 0,662X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4.418, 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 4.418
2. Koefisien regresi Penempatan Kerja pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama ( $X_1$ ) sebesar 0,496 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 0.473 satuan.
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama ( $X_2$ ) sebesar 0.662 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 0,662 satuan.



**Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 <sup>a</sup>	,810	,802	1,570

Sumber: Data Olahan SPSS20, 2017  
a. Predictors: (Constant), x2, x1  
b. Dependent Variable: y

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0.900 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama, mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 90.0% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,810 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado dipengaruhi oleh variabel Penempatan Kerja X1 dan Pengalaman Kerja X2 sebesar 81,0%, sementara sisanya sebesar 19,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi Penempatan Kerja X1 dan Pengalaman Kerja X2 memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

**Pembahasan****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.

**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.

**Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji Statistik uji F dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh model penelitian dari variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji korelasi adalah sebesar 90.0% sedangkan berdasarkan uji determinasi ditemukan bahwa pengaruh model penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81.0% sedangkan sisanya 19.0% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

**PENUTUP****Kesimpulan**

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

1. Pengaruh antara Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama adalah Pengalaman Kerja. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel penempatan kerja.

**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**

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta. Rineka Cipta
- Apriyanto, Budhi Satrio. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 4, Nomor 11
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang. Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara. Edisi revisi. Cetakan ketujuh
- Rahmawati, Suwitho. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, Nomor 4
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: CV Pustaka Setia
- Singgih, E.M dan Bawono, Icu, R. 2010. Jurnal. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Care Profesional Terhadap Kualitas Audit. SNA 13 UNSOED. Purwokerto.
- Sugiyono.2012 . Memahami penelitian kuantitatif dan kualitatif. Bandung. Penerbit: ALFABETA
- Sudjana. 2005. Metode Statistika Edisi ke-6. Bandung. Tarsito
- Wulandari, Winarningsih. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, Nomor 4