Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 26779-26784

Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan

Surti Kanti[1], Tri Kartika Yudha[2], Syafrizal[3], Nyak Surayuddin
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Corresponding Author: Surti Kanti Email: surtikanti1407@gmail.com

Published: September, 2025

ABSTRAK
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah terdapat pengaruh simultan penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan. Untuk mengetahui penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya pengalaman kerja yang memiliki pengaruh signifikan, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN
Sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasi merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja (Arianty, 2014) karena tujuan perusahaan akan tercapai, bila mana masalah-masalah kinerja diselesaikan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawan (Wijaya & Suana 2016).

Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Umam 2012:190) antara lain pendidikan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, peran, sikap, kepribadian, dan motivasi. Faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan (*rewerd system).* Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero), optimalisasi kinerja karyawan menjadi fokus utama untuk memastikan kelancaran pelayanan pada masyarakat.

PT. Perusahaan Listrik Negara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab dalam menyediakan tenaga listrik indonesia. PLN memiliki berbagai unit operasional di seluruh Indonesia untuk memastikan distribusi listrik berjalan dengan baik hingga ke pelosok negeri. Di Provinsi Sumatera Utara, PLN beroperasi melalui Unit Induk Wilayah (UIW) Sumatera Utara, yang mengawasi berbagai Unit Layanan Pelanggan (ULP) di berbagai daerah. ULP merupakan unit operasional yang bertugas untuk menangani distribusi listrik serta melayani pelanggan di wilayah masing-masing.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan, PT. Perusahaan Listrik Negara memiliki peran strategis dalam menyediakan pasokan listrik bagi masyarakat, industri, dan sektor bisnis di seluruh Indonesia. Namun, dalam menjalankan operasionalnya Perusahaan Listrik Negara (PLN) sering menghadapi berbagai fenomena yang mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dari aspek teknis, sumber daya, hingga pelayanan pelanggan.

Manajemen sangatlah penting dalam bidang apapun, dan untuk mencapai tujuan dan menghindari kesalahan pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia), maka diperlukan prinsip *the right man on the right place*. Secara sederhana *the right man on the right place* adalah menempatkan orang sesuai keahliannya. Dalam organisasi, instansi apapun, tanpa adanya sebuah menajemen maka apapun organisasinya tentulah tidak akan bertahan dan berjalan dengan baik bahkan bisa saja akan menuju kehancuran. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal penempatan sesorang sangat penting menjadi perhatian yang lebih, prinsip *the right man on the right place* dalam sebuah organisasi menjadi perhatian serius bagi kita bersama.

Salah satu unsur dalam menajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan yaitu menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Istilah lain penempatan karyawan merupakan mencocokan atau membandingkan kualifikasi yang memiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat pada penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" (Mauja dkk, 2017).

Selain itu pengalaman kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Sedangkan karyawan dengan kualitas yang rendah cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi (Wijaya & Suana, 2016).

Sebagai seorang karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup pengalaman di dalam melaksanakan tugas seseorang besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman kerja sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Namun terdapat indikasi bahwa belum semua karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka, yang berpotensi memengaruhi produktivitas. Selain itu perbedaan pengalaman kerja di antara karyawan juga dapat menciptakan kesenjangan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perusahan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan. Menurut data bahwa keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Perusahan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan sebanyak 75 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah penarikan sampel secara total sampling maka sempel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 75 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 20. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisiem determinasi (R squere)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	6.045	1.696	
	TOTAL Penempatan Kerja	.184	.095	.202
	TOTAL Pengalaman kerja	.562	.101	.578

a. Dependent Variable: TOTAL Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.16 maka dapat di peroleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\mathbf{Y = 6.045 + 0{,}184X_1 + 0{,}562X_2}$ dimana :

Nilai konstanta (a) sebesar 6.045. artinya adalah apabila penempatan kerja dan pengalaman kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan sebesar 6.045. Nilai koefisien variabel penempatan kerja (X1) 0,184 menyatakan penempatan kerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan akan mengalami peningkatan sebesar 0,184. Nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X2) 0,562 menyatakan pengalaman kerja pada karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. mengalami peningkatan sebesar 0,562.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	6.045	1.696		3.565	.001		
	TOTAL Penempatan Kerja	.184	.095	.202	1.935	.057	.610	1.638
	TOTAL Pengalaman kerja	.562	.101	.578	5.534	.000	.610	1.638

a. Dependent Variable: TOTAL Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,935 dan t-tabel 1,993 sehingga dapat disimpulkan bahwa 1,935 < 1,993 serta diperoleh nilai signifikan 0,057 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_1 ditolak H_0 diterima. Jadi variabel penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,534 dan t-tabel 1,993 sehingga dapat disimpulkan bahwa 5,534 > 1,993 serta diperoleh nilai signifikan 0,057 < 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.822	2	262.911	39.101	.000[b]
	Residual	484.125	72	6.724		
	Total	1009.947	74			

a. Dependent Variable: TOTAL Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), TOTAL Pengalaman kerja, TOTAL Penempatan Kerja

hasil dari uji simultan atau uji-F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,101 dan nilai F_{tabel} 3,12 maka F_{hitung} 39,101 > F_{tabel} 3,12 dengan Tingkat signifikansi 0.000 < α 0.05. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai F_{hitung} (39,101) lebih besar dari F_{tabel} (3,12). Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu penempatan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, hanya pengalaman kerja yang memiliki pengaruh signifikan, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

Akbar, S (2018). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1-17.

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal manajemen & Bisnis,* 14(020, 144-150).

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Edison, Emron, dkk. 2018. Manjemen Sumber Daya Manusia. CV Alfabeta. Bandung.

Fadilah Nur, A., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2015). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik,1* (5), 847-852.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 EDISI 10.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ismanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Pengukuran.*

Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Kumbadewi, Luh Sri, I. Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. Pengaruh umur, Pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia* 9.1: 1-9.

Laksono, B.R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal,*4(1), 249-258.

Leatemia, S. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kineja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis,* 2(1), 1-10.

Leatemia, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Ilmu Administrasi.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
Mauja, K. O. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA,*5(2), 2211-2220.
Rahmawati. 2016. "Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan Terhadap Audit Delay". Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Volume 4. Nomor 7.

Riadi, M. (2019). Penempatan kerja karyawan: Konsep dan factor yang mempengaruhi. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 15*(1), 50-65.
Riyanto, A., 2017. Impak Penempatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi *Jurnal SWABUMI,* 5(2), 132-136.

Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada PT. Dong Young Tress Indonesia). https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536

Siagian, S.P.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Situmeang, Y. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Edisi 2019. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,* dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Suwatno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung : Alfabeta.

Suwatno, Sutrisno, et al. (2021). Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 19*(3), 112-128.

Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi.* Bandung : Pustakasetia.

Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia),* 5(1), 220.

Wijaya, l. B., & Suana, l. (2016). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud,* 1-16.

Wirawan. (2019). Pengalaman Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 17*(2), 75-88.

Wirawan, I. B., et al. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Yahya. (2023). Pengalaman Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 21*(1), 45-60.

Zainal, V., Ma'ruf, F., & Raharjo, K. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis (hlm. 414). Jakarta: Prenadamedia Group.

Zulkifli Rusby. (2016:50). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekan baru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.