

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BUDAYA KERJA, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DUA KELINCI**

CHYKITA MELATY

NIM : 12190969

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

chykitamelaty2904@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang bekerja di PT Dua Kelinci. Metode analisis yang digunakan ialah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Kelayakan Model (Uji Goodness of Fit Model) dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik penempatan kerja maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan kedua menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Dan kesimpulan ketiga menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci : *penempatan kerja, budaya kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan*

Abstrack

This study aims to determine the effect of work placement, work culture, and work experience on employee performance. The sample in this study were 100 employees who worked at PT Dua Kelinci. The analytical methods used are Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Model Feasibility Test (Test of Goodness of Fit Model) using the IBM SPSS application. The results showed that work placement has a positive effect on employee performance, meaning that the better the job placement, the more it affects employee performance. The second conclusion shows the results that work culture has a positive effect on employee performance, meaning that the better the work culture, the more it will affect employee performance. And the third conclusion shows the result that work experience has a positive effect on employee performance, meaning that the better the work experience, the more it will affect employee performance.

Keywords: work placement, work culture, work experience and employee performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penting dalam dunia pekerjaan adalah sumber daya manusia, perusahaan yang telah terstruktur dengan baik tidak akan seimbang jika sumber daya manusia tidak didukung dengan baik oleh perusahaan, sumber daya manusia menjadi modal utama bagi perusahaan. Hal ini membuat PT Dua Kelinci harus memperhatikan penempatan kerja yang sesuai dengan posisi dan kemampuan karyawan. PT Dua Kelinci merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang food industry, perusahaan ini berdiri sejak tahun 1972 di Surabaya, berawal dari kacang garing yang berlabel "Sari Gurih" yang berlogo gambar dua kelinci. Perusahaan yang berkembang menjadi produsen kacang terkemuka di Indonesia ini, kini telah berpusat di Pati, Jawa Tengah. Perusahaan ini memiliki lebih dari 2.000 karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawannya. (Hanggarini, 2012).

Penempatan kerja karyawan yang tepat tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, karena dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya apabila mendapatkan posisi kerja yang tepat sesuai kemampuan yang dimiliki. Penempatan kerja yang tepat sangat penting bagi karyawan, karena kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dalam hasil pekerjaan yang menentukan perkembangan perusahaan, penempatan kerja yang tepat saja tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan. Maka dari itu untuk memaksimalkan hasil kerja diperlukan seleksi karyawan yang tepat seperti mengadakan pengujian khusus sebelum penempatan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga seluruh karyawan mendapatkan posisi penempatan sesuai dengan kemampuan mereka.

Budaya kerja yang diterapkan dengan kedisiplinan tinggi sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, beberapa bentuk budaya kerja yang harus diterapkan demi tercapainya hasil kerja yang maksimal seperti disiplin jam masuk kerja, disiplin memakai seragam lengkap dan disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu. Pemimpin perusahaan harus bisa mempertahankan budaya kerja agar perusahaan semakin berkembang dan penting juga bagi seorang karyawan untuk menumbuhkan hubungan baik antar karyawan lain untuk sama-sama membangun dan mencerminkan sikap disiplin, tertata dan berperilaku positif di perusahaan.

Pengalaman kerja juga menjadi faktor yang sangat penting, dikarenakan pengalaman kerja menjadi wujud dari karyawan yang mampu menjalani pekerjaan dengan bekal pengalaman sebelumnya. Pengalaman kerja menjadi salah satu pondasi penting bagi karyawan yang akan menentukan hasil kinerja, oleh sebab itu perusahaan sangat disarankan untuk memilih karyawan yang masuk dalam kualifikasi dengan pengalaman kerja sesuai dengan bidangnya saat ini, persoalan yang sering terjadi adalah karyawan bekerja kurang maksimal karena terkendala dengan pengalaman di bidang kerja sebelumnya, sehingga karyawan mengalami hambatan dalam melakukan pekerjaan karena pengalaman yang kurang sesuai. Pengalaman kerja dengan waktu yang relatif lama belum tentu menjadi tolak ukur kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, Fenomena penempatan kerja di PT Dua Kelinci menjangkau sampai luar kota hingga di tempatkan di luar pulau. Hal tersebut menjadi kendala yang banyak dihadapi beberapa karyawan, dengan posisi penempatan kerja yang jauh dari tempat tinggal dan keluarga. Kendala tersebut menjadikan Perusahaan untuk lebih selektif dan melakukan negosiasi terlebih dahulu sebelum ditetapkan pada posisi dan wilayah yang akan ditempati oleh karyawan. PT Dua Kelinci mempunyai prinsip budaya kerja yang diterapkan melalui 3D yaitu (Disiplin kunjungan/Call, Disiplin

merchandising, Disiplin laporan kunjungan/SFA) Dan penerapan P8P (Persiapan, Pendekatan, Pengecekan stok, Presentasi, Pemajangan, Pengadministrasian, Penutupan, Pengevaluasian). PT Dua Kelinci juga menerapkan Pelita Hati yaitu rutinitas saling berbagi motivasi dan bertukar pikiran yang dilaksanakan setiap hari senin pagi dan jum'at pagi saat briefing dan juga dilaksanakan absen pagi rutin disertai jam datang dan lokasi yang real. Namun, masih terdapat karyawan yang belum mematuhi budaya kerja tersebut, terbukti dengan adanya karyawan yang sering terlambat masuk ke kantor dan tidak mengikuti kegiatan pelita hati. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan menjadikan fenomena yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kurangnya bekal pengalaman beberapa karyawan mengalami kendala yaitu tidak menguasai jobdesk yang dimiliki. PT Dua Kelinci selalu mengadakan masa probation (masa percobaan) selama kurun waktu 3 bulan. Karyawan akan menjalankan jobdesk disertai join visit sehingga akan mempermudah karyawan dalam menjalankan masa uji coba. Berdasarkan fenomena yang ada, dapat diperkuat dengan adanya penelitian Research GAP.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan Suana (2013) menggunakan metode analisis jalur yang menunjukkan penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Negara (2014) yang menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Febri Zakaria (2018) Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Prawirosumarto (2017) di industri perhotelan menjelaskan tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan diantara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dari Fitrah Amalia (2018) yang menunjukkan Hasil uji dari variabel Pengalaman yang menyatakan bahwa pengalaman memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk mengisi GAP atau celah antara hasil penelitian tersebut, maka peneliti memilih variabel penempatan kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja.

Dari Pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan, budaya dan pengalaman menjadi bagian yang sangat penting bagi seorang karyawan di dunia kerja. penerapan budaya kerja yang kurang disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memberikan peringatan kepada karyawan yang kurang mematuhi peraturan, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh penempatan kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja pada karyawan PT Dua Kelinci. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- (I) Apakah penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?
- (II) Apakah budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?
- (III) Apakah pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?

2. Kajian Pustaka

2.1 Penempatan Kerja

Menurut Marihot T.E Hariandja (2013:92), Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan ditugaskan dan ditempatkan sesuai dengan posisi dan jobdesk yang sudah ditentukan perusahaan. Penempatan kerja termasuk proses yang paling penting untuk perusahaan mencari karyawan yang berkompeten dan sesuai kualifikasi. penempatan kerja karyawan yang sesuai akan membawa dampak positif karena kinerja karyawan akan lebih efektif dan efisien juga hasil kinerja karyawan yang memuaskan.

2.2 Budaya Kerja

Mangkunegara (2005) mengemukakan, bahwa budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Sulakso (2002) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan *the way we are doing here* atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas. Maka dari itu, setiap proses atau fungsi kerja harus memiliki perbedaan dalam bekerja yang mengakibatkan munculnya keberagaman nilai-nilai yang sesuai untuk diambil, dalam rangka kerja organisasi. Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik (2002:252) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”. dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja diciptakan untuk membangun semangat karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, tidak hanya berseragam rapi dan datang kerja tepat waktu tetapi terkadang perusahaan harus mempunyai budaya kerja masing-masing yang bertujuan untuk menarik minat karyawan dalam bekerja dan lebih giat dalam mencapai suatu tujuan.

2.3 Pengalaman Kerja

Menurut Ranupandojo (2001), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut Manullang (2004), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan Menurut Wariati (2015), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan karyawan dan bekal yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam rentang waktu masa kerja/jabatan yang pernah ditempuh, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu: **1)** Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. **2)** Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994) Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2002:22)

Definisi kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan kinerja yaitu aktivitas yang dilakukan seorang karyawan dan bertujuan untuk berkembangnya suatu perusahaan. Produktifitas karyawan sangat disorot dan dibutuhkan karena sangat berpengaruh besar bagi perusahaan. Karakter dan kreatifitas karyawan yang berbeda-beda menjadikan perusahaan lebih selektif lagi dalam memilih karyawan, agar karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut adalah karyawan yang giat bekerja dan terampil.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Model Analisis	Hasil Penelitian
I Made Bagus Githa Wijaya I Wayan Suana (2013)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Kepuasan X2 : Penempatan X3 : Pengalaman	Penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.
Fitrah Amalia (2018)	Y: Kinerja Pegawai X1 : Rekrutmen X2 : Penempatan X3 : Pengalaman Kerja	Penempatan yang menyatakan bahwa penempatan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan apabila penempatan pegawai di suatu instansi semakin buruk, maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai.
Febri Zakaria (2018)	Y1 : Kinerja Guru X1 : Budaya organisasi X2 : Kepuasan Kerja	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:124), Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan kerja terhadap karyawan yang sesuai akan menimbulkan hasil kerja yang positif dan penempatan kerja terhadap karyawan yang kurang sesuai posisi akan menimbulkan kendala bagi karyawan tersebut dan perusahaan, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan Suana (2013) menggunakan metode analisis jalur yang menunjukkan penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja adalah konsep untuk mengatur perilaku dan kebiasaan karyawan, setiap perusahaan menerapkan budaya kerja yang berbeda sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan. Budaya kerja merupakan the way we are doing here atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas (Sulakso, 2002). Mangkunegara (2005) budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh RM Gardhika Riza Pradana (2012) Dari hasil penelitian disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan budaya kerja yang sudah ada sehingga mampu lebih meningkatkan kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan.

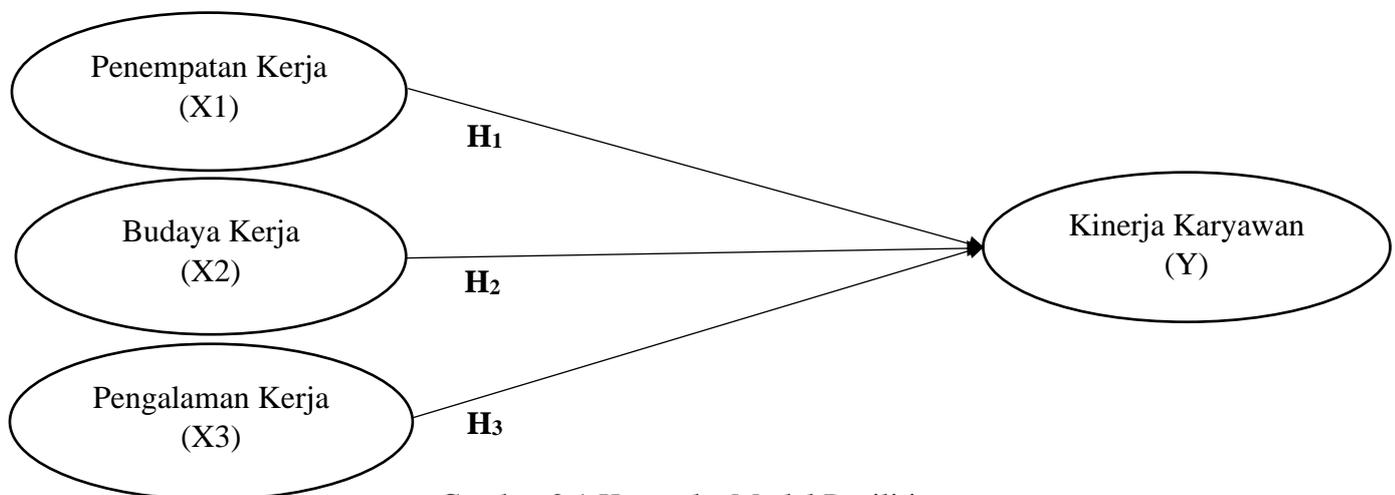
2.6.3 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang diperoleh melalui masa kerja yang telah ditempuh pada tempat kerja sebelumnya. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2004). Menurut Puspaningsih (2004) pengalaman kerja adalah jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andika Dwi Putra, Pamungkas Djahmur Hamid, Arik Prasetya (2017) Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel penempatan kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka model penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

PT Dua Kelinci Alamat: Jl. Raya Pati – Kudus km 6.3 Pati, Jawa Tengah Indonesia, Kode Pos 59163.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Margono (2004) Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jumlah manusia penghuni atau sekelompok orang di suatu tempat atau lingkungan tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik PT Dua Kelinci yang berjumlah 2.724 karyawan (sumber Admin HR PT Dua Kelinci)

Selanjutnya menurut Arikunto (2017:81) “Sampel adalah Sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti, apabila penelitian yang dilakukan Sebagian dari populasi maka bisa dibidang peneliti tersebut adalah sampel.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan telah memenuhi kriteria, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang telah dipertimbangkan oleh peneliti dan dianggap paling sesuai (Yustia Putri, 2017).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut : (a) seluruh karyawan baik pekerja tetap maupun kontrak. (b) karyawan yang telah bekerja selama kurang lebih 6 bulan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012: 218). Untuk mengetahui jumlah sample yang representative dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \text{atau} \quad n = \frac{2.724}{1+2.724(0,1)^2} = 96,45$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e² : batas toleransi kesalahan (error tolerance), ditentukan sebesar 10%

Hasil dari perhitungan sampel diatas adalah 96,45 maka untuk mendapatkan sampel yang baik dalam penelitian dibulatkan menjadi 100 sampel. Selanjutnya, Teknik yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah *purposive sampling* dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada karyawan PT Dua Kelinci yang telah memenuhi kriteria sampel dan diminta untuk mengisi kuesioner hingga mencapai jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu sebanyak 100 karyawan.

3.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan pedoman dalam melakukan penelitian guna memudahkan pengukuran masing-masing variabel.

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1.	Penempatan Kerja (X₁)	Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan kerja yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif..	<ul style="list-style-type: none"> • 1.Kemampuan • 2.Kecakapan • 3.Keahlian 	Likert	Hartatik (2014).
2.	Budaya Kerja (X₂)	Budaya Kerja adalah suatu acuan didalam suatu organisasi-organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi.	<ul style="list-style-type: none"> • 1.Profesionalisme • 2.Kerjasama • 3.Pelayanan Prima • 4.Inovasi • 5.Keteladanan • 6.Lama waktu bekerja 	Likert	Wibowo (2013:81)
3.	Pengalaman Kerja (X₃)	Pengalaman Kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> • 1.Tingkat pengetahuan & kemampuan yang dimiliki • 2.Penguasaan terhadap pekerjaan & peralatan 	Likert	Foster (2015:40)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> • 1.Kuantitas • 2.Kualitas • 3.Kehandalan • 4.Sikap 	Likert	Mangku Negara (2016)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer pada penelitian ini merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data objek penelitian atau responden melalui penyebaran kuesioner kemudian data tersebut diolah sebagai acuan dasar dalam mengambil sebuah keputusan. Menurut Sugiyono, (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengukuran data akan dilakukan menggunakan skala likert dengan 4 opsi jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

3.5 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah seperangkat alat uji yang bertujuan untuk menilai seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden terhadap pernyataan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujiannya yaitu dengan menggunakan teori *Cronbach Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.70 .

3.6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Kriteria dari uji multikolonieritas bila nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolonieritas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali dan Ratmono, 2017). Uji Autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variable yang saling berhubungan satu sama lain (Gani dan Amalia, 2015). Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variable tidak boleh tergejala autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series, karena data time series

terikat dari waktu-waktu, beda halnya dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu.

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016):

1. Jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada auto korelasi negative
3. Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
4. Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, pengujian tidak meyakinkan. Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data
5. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi

3.7 Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis penempatan kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi linear berganda pada variabel (Y) kinerja karyawan dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Variabel Kinerja Karyawan
α	= Konstanta (<i>intercept</i>)
β	= Koefisien regresi masing-masing variabel independen
X1	= Variabel Penempatan Kerja
X2	= Variabel Budaya Kerja
X3	= Variabel Pengalaman Kerja

3.8 Uji Kelayakan Model (*Uji Goodness of Fit Model*)

Dalam uji kelayakan model terdapat 2 pengujian yaitu uji koefisien determinasi R^2 , dan uji T. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).