

## Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan

M Riza Tunase<sup>1</sup>, Mohammad Kurniawan DP<sup>2</sup>, Try Wulandari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: [rizatunase10042000@gmail.com](mailto:rizatunase10042000@gmail.com)<sup>1</sup>, [kurniawan@uigm.ac.id](mailto:kurniawan@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [wulan@uigm.ac.id](mailto:wulan@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 15 Maret 2024

Revised: 27 Maret 2024

Accepted: 31 Maret 2024

### Keywords: Human

Resources, Placement, Work

Experience And Employee

Performance.

***Abstract:** This research aims to examine the effect of placement and work experience on employee performance at the Food Security and Livestock Service of South Sumatra Province. The research method used was descriptive and verification with a population of 117 respondents. The data collection techniques used were observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis methods used are multiple linear regression, multiple correlation, F test, T test and coefficient of determination. The research results show that placement and work experience have a positive effect on employee performance. Thus, the hypothesis in this research which states that there is an influence of placement and work experience on employee performance can be accepted. It is also hoped that this research can become material for literature on the topic of employee performance.*

## PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Seiring dengan hal tersebut maka faktor penempatan pegawai menjadi hal yang sangat penting pula mendapat perhatian, pengaruhnya dapat langsung dirasakan. Proses perusahaan akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing pegawai pada bidang tersebut. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia atau pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik Syalimono (2019). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Faris, 2020).

Maka dari itu Instansi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru (Syalimono dan Bahri, 2019). Selain penempatan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan

penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja pegawai guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan pegawai merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan (Karina 2019).

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja pegawai, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Pegawai dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi. Sebagai seorang pegawai yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan pegawai untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja seseorang karena makin banyak variasi pekerjaan dan objeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Muchlisin Riadi (2020). Menurut Erlangga (2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Menurut I Budiarti (2020), Pengalaman Kerja merupakan salah satu upaya agar hasil kerja berdaya guna yaitu dengan pengalaman, karena pengalaman merupakan roda dalam menjalankan tugas yang ada.

Menurut Siahaan (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil penelitian Muntu (2019) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Penelitian ini adalah bentuk replikasi dari penelitian terdahulu Karina Octavia Muaja, Adolfinia & Lucky (2020), yakni penelitian pada PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian. Berbeda dengan PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado, penulis memilih Dinas

Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan karena melihat adanya penurunan pada kinerja pegawai. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan memiliki tugas pokok yaitu mewujudkan ketersediaan bahan pangan dan peternakan di Provinsi Sumatera Selatan untuk meningkatkan persediaan pangan di Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan adalah organisasi perangkat daerah yang bergerak di bidang pertanian subsektor tanaman pangan dan hortikultura. Dalam upaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi pegawai. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan memiliki 117 pegawai. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan melakukan penilaian kinerja kepada seluruh pegawai. Nilai kinerja total yang didapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Meskipun perusahaan sudah

melakukan upaya terbaik dalam peningkatan kualitas SDM, namun tetap saja kinerja pegawai belum mampu memenuhi keinginan Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

Permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan belum memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kinerja, karena kurang tepat dalam penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan pendidikan dan kurangnya pengalaman pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan objek pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Populasinya merupakan semua pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan yang berjumlah 117 orang. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *non probability sampling* dan jumlah sample 117 dan termasuk sample jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS version 27.0. Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas K-S adalah:

1. Jika nilai signifikansi Sig. lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi Sig. lebih kecil 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

**Table 1. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			117
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.000000
	Std. Deviation		2.45931834
Most Extreme Differences	Absolute		.058
	Positive		.058
	Negative		-.046
Test Statistic			.058
asympt. Sig. 2-tailed <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. 2-tailed <sup>e</sup>	Sig.		.448
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.435
		Upper Bound	.461
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Berdasarkan tabel 1 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig 2-tailed sebesar 0,447 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara penempatan (X<sub>1</sub>), dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dibantu program SPSS version 27.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Table 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a1</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	14.445	2.987		4.835	.000
	Penempatan (X <sub>1</sub> )	.634	.119	.377	5.322	.000
	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	.923	.121	.540	7.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= 14,445 + 0,634 \text{ Penempatan} + 0,923 \text{ Pengalaman Kerja} \\ Y &= 14,445 + 0,634 X_1 + 0,923 X_2 \end{aligned}$$

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 14,445 artinya, apabila variabel bebas (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) diasumsikan bernilai nol maka tingkat kinerja pegawai sebesar 14,445, jika variabel lain dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel Penempatan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,634. Ini berarti variabel penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga jika variabel lain dianggap konstan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,634.
3. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,923. Ini berarti variabel Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga jika variabel lain dianggap konstan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,923.
4. Penempatan (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh lebih kecil dari pada Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien nilai penempatan sebesar 0,634 lebih besar dari nilai Pengalaman kerja yaitu sebesar 0,923.

## 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier sederhana maupun analisis regresi linier multiples berganda. Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

**Table 3. Hasil Uji t**

Coefficientsal						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	14.445	2.987		4.835	.000
	Penempatan (X1)	.634	.119	.377	5.322	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.923	.121	.540	7.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan table 3 hasil output SPSS version 27 pada Tabel 3 dapat dilihat dimana nilai hitung variabel X1 lebih besar dari pada nilai t tabel  $15,322 > 0,1816$  dengan tingkat signifikan dibawah  $0,05$  yaitu  $0,0002$  dan t hitung variabel X2 lebih besar dari pada nilai t tabel  $17,637 > 0,1816$  dengan tingkat signifikan dibawah  $0,05$  yaitu  $0,001$ . Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pendapatan asli daerah.
2. Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pendapatan asli daerah.

#### 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda.

**Table 4. Hasil Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1877.395	2	938.697	152.526	.000b
	Residual	701.597	114	6.154		
	Total	2578.991	116			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Setelah dilakukan pengujian seperti terlihat dalam Tabel 4 terdapat dua cara pengujian, dan bisa dipilih salah satu saja, yaitu kriteria:

Nilai F adalah sebesar  $152,526$  angka ini merupakan angka F hitung, angka selanjutnya dibandingkan dengan nilai Ftabel. Apabila nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap kesiapan kerja (Y) dan sebaliknya. Dari hasil tabel 4 diperoleh nilai Fhitung sebesar  $152,526 > Ftabel$  sebesar  $3,07$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja (X2), penempatan (X1) terhadap kinerja (Y).

#### 5. Uji R

Koefisien Korelasi (R) adalah sebuah nilai yang dipergunakan untuk mengukur derajat

keamatan hubungan antara dua variabel atau koefisien yang mengukur kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y. Koefisien korelasi R digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel penempatan dan pengalaman pegawai dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, dengan perhitungan R menggunakan metode product moment (pearson) dengan menggunakan program SPSS versi 27.0 dapat dilihat hasilnya dalam tabel berikut:

**Table 5. Hasil Uji R**

Correlations				
		Penempatan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Penempatan (X1)	Pearson Correlation	1	.723**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	117	117	117
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	.723**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	117	117	117
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.767**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	117	117	117

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 5 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel penempatan kinerja pegawai adalah sebesar 0,767 atau 76,7% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed) interprestasinya adalah, besarnya nilai probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambing sig (1-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga apabila nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penempatan dengan kinerja pegawai adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif penempatan dan minat kinerja pegawai keamatan hubungannya masuk dalam katagori kuat.
2. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel pengalaman kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,813 atau 81,3% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed) interprestasinya adalah, besarnya nilai probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambing sig (1-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga apabila nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja pegawai adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pengalaman kerja dengan kinerja pegawai keamatan hubungannya masuk dalam katagori sangat kuat.

Interprestasi keamatan hubungan tersebut, maka dilihat pada variabel rank/koefisiesn berikut:

**Table 6. Interpretasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0	Tidak ada hubungan pengaruh
2	0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
3	0,21 – 0,40	Rendah
4	0,41 – 0,60	Sedang
5	0,61 – 0,80	Kuat
6	0,81 – 0,99	Sangat kuat

## 6. Uji R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel-variabel dependen atau variabel-variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah antara angka nol dan satu. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen atau variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait. Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R<sup>2</sup>, karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke model yang diuji. Hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> disajikan pada tabel berikut ini:

**Table 7. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.723	2.481
a. Predictors: Constant, Pengalaman Kerja (X2), Penempatan (X1)				
b. Predictors: Constant, Pengalaman Kerja (X2), Penempatan (X1)				

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,728. Artinya variabel bebas yaitu variabel penempatan (X1) dan pengalaman kerja (X2) mampu menjelaskan variabel terkait yaitu variabel kinerja (Y) sebesar 72,8% dan sisanya 27,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, imbalan dan kepuasan kerja dan faktor lainnya.

## Pembahasan

Dari keseluruhan indikator pertanyaan yang dibagikan dalam bentuk kuisioner, sampel penelitian sebagian besar menjawab respon dalam kategori yang baik. Dari data yang disajikan dalam tabel hasil kuisioner dapat dilihat bahwa penempatan merupakan indikator yang memiliki nilai lebih rendah dimana ini dipengaruhi oleh keterampilan pegawai dalam bekerja sementara hal faktor ini merupakan peran vital yang harus menjadi perhatian penuh pihak perusahaan untuk segera membenahi dan memperbaiki sesegera mungkin. Keterampilan sangatlah penting dan merupakan faktor utama untuk dapat membangun kerjasama tim yang baik, karena tanpa adanya kerjasama tim maka dampaknya ada pada tujuan dan target dari perusahaan itu sendiri yang akan sulit tercapai.

Untuk variabel pengalaman pegawai pengetahuan/penguasaan masalah merupakan hal penting yang harusnya lebih ditingkatkan dalam perusahaan agar dapat menyerap perkembangan

dan informasi terkini dengan cepat serta dapat diimplementasikan dengan cepat terhadap pekerjaan. Perlu diperhatikan pula, bahwa pegawai perlu memfilter segala macam pengetahuan baik dalam bentuk informasi yang beredar, mengingat banyak juga berita atau pengetahuan yang hoax diluaran yang tidak dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Untuk itu tugas dari perusahaan seharusnya daapt memberikan ilmu serta pelatihan yang berkala bagi para pegawainya untuk dapat meningkatkan pemahaman terhadap pentingnya pengetahuan /penguasaan dalam bekerja.

Mengenai variabel kinerja pegawai, perlu adanya supervisi yang jelas kepada pegawai khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya aturan dan standarisasi yang dapat dijadikan acuan kerja bagi para pegawai merupakan langkah yang harusnya bisa diambil oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan performa bagi seluruh pegawai tanpa saling bergantung. Perusahaan juga harus mempertimbangkan masalah waktu dengan sebaik mungkin dengan melakukan kajian ulang terhadap masing-masing tugas dari pegawainya apakah sudah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atau delegasi tersebut masih memerlukan evaluasi kembali.

Koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) menunjukkan hasil sebesar 0,728 atau 72,8% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (penempatan dan pengalaman pegawai) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) adalah 72,8% sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penempatan dan kinerja pegawai keeratan hubungannya masuk dalam katagori yang kuat. Terdapat penggaruh yang signifikan dan positif pengalaman pegawai dengan kinerja pegawai keeratan hubungannya masuk dalam katagori sangat kuat. Sementara dari hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel penempatan dan pengalaman pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan penempatan, secara langsung memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan yang dipekerjakan telah ditempatkan sesuai denga keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai, sehingga pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sebagaimana yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian penempatan yang diterapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja sendiri merupakan hasil dari pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dari Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Dimana untuk dapat mendukung kinerja pegawai Perusahaan telah mempekerjakan Sebagian besar pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun kerja, sehingga rata-rata pegawai yang bekerja sudah memiliki pengalaman dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini tentunya dapat mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan .hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh berdasarkan hasil uji parsial uji t dimana nilai t hitung variabel X1 lebih besar dari pada nilai t tabel ( $5,322 > 0,1816$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05

- yaitu 0,0002. hal ini berarti hipotesis 1 diterima yang menyatakan ada pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh t hitung variabel X2 lebih besar dari pada nilai t tabel ( $7,637 > 0,1816$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. hal ini berarti hipotesis 2 diterima yang menyatakan ada pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.
  3. Telah di uji secara simultan terdapat pengaruh penempatan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rosdakarya. jurnal sumber daya manusia vol 89-90.
- Andi Tenriama Rahman, Siti Haerani, Wardhani Hakim. 2019. Analisis pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kepuasan kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Jurnal Hasanudin Vol. 2 No.1.
- Arsyenda, Yoga. 2019. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus Bappeda kota Malang)". Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- Badriyah, M. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung CV Pustaka. jurnal ekonomi Pembangunan vol 78-79.
- Bahri Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2, No.1.
- Budiarti, I., & Setiawan, D. 2019. Quality Analysis of Work Life and Job Stress in Effect on The Performance of Employees. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
- Donni Juni Priansa. 2020. Perencanaan dan Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung. journal.unpak.ac.id
- Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group. jurnalfe.ustjogja.ac.id/
- Elalin B. Johnson. 2023. Contextuall Techig Alnd Lealrning. Efektivitals Edukalsi Self-Calre Terhadap Perilaku Malnaljemen Diri Pada Palsien Dialbetes Melitus Di Wilalyalh Puskesmals Sukalpural Jalkalrtal. Medial Publikalsi Promosi Kesehaltaln Indonesial.
- Faris, Afif dkk. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Gema Insani Press di Depok.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Menggunkalm Proqraml Smalrt Pls 3.0 l2nd Ed). Universitals Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2022. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. journals.telkomuniversity.ac.id.vol 65-67
- Gibson. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Gomes, Faustino Cardoso, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Gulo. 2019. Analisis pengaruh kinerja keuangan manajemen resiko dan manajemen modal kerja

- terhadap return saham. Jurnal manajemen Indonesia vol 15
- Hakim, Wardhani, Andi tenriani Rahman dan Siti Haerani. 2020, Analisis Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negera (ASN) (Studi Kasus: Pemerintah Kabupaten Keerom). HJABE Vol. 2 No. 1
- Hamdan Dahlan, Djamil Hasim, 2020. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak Papua.
- Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE.
- Halsibualn, M. S. P. 2019. Orgalnalsalsi & Motivalsi. Pt. Bumi Alksalral.
- Karina Octavia Muaja, Adolfina dan Lucky.O.H. Dotulong. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado ISSN 2303-1174 K.O. Muaja., Adolfina., L.O.H. Dotulong. Pengaruh Penempatan Kerja.
- Kalsmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Karyoto. 2021. Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep. Yogyakarta: Andi Offset.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2019. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial.
- Prialnsal, D. J. 2021. Perencalnaln & Pengembalnaln Sdm. Allfalbetal.
- Putri, D. R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Industrial Group. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 9(6), 1-16.
- Ralhmalwalti, Almallial Dewi, Dkk. 2020. Pengaruh Ukuraln Perusalhalaln, Profitalbilitals, Struktur Modall Dan Keputusann Investalsi Terhadap Nilai Perusalhalaln. Journall Aldministralsi Bisnis, Vol. 23 12.
- Rivai, V. 2021. Manaljemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2019. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. Dan T. Al. J. l2022. Perilaku Orgalnalsalsi. Orgalnizaltionall Behalvior llBuku 1, E). Sallembal Empalt.
- Sartika, Amwiarni. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. e-Jurnal Katalogis. Volume 3 Nomor 1.
- Silalahi, D. E. M. 2021. Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity and Performance. Deepublish
- Soetjipto, B. W. 2019. Palraldigm Balru Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial. Almalral Book.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, D., & Erlangga, H. 2021. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Suyanto. 2021. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen keperawatan di Rumah sakit. Yogyakarta: Mitra Cendika.
- Wibowo. 2019. Malnaljemen Kinerja, Edisi Kelimal. PT. Rajalgralfindo Persaldal.
- Wiralwaln, K. E., Balgial, I. W., & Susilal, G. P. Al. J. l2019. Pengaruh Tingkat Pendidikaln Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kalryalwaln. Bismal: Journall Malnaljemen, 511.  
Yuniarsih, T., & Suwatno. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.journal  
of reflection economic vol 23-25.