

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PINRANG

*The Influence of Job Placement, Work Experience, and Competence on Employee
Performance At PT PLN (Persero) UP3 Pinrang*

Anugera Taruna Dewangga¹⁾, Bahar Sinring²⁾, Ramlawati³⁾

Email: [^{1\)}anugera.taruna@pln.co.id](mailto:anugera.taruna@pln.co.id), [^{2\)}bahar.sinring@umi.ac.id](mailto:bahar.sinring@umi.ac.id), [^{3\)}ramlawati.ramlawati@umi.ac.id](mailto:ramlawati.ramlawati@umi.ac.id)

Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar
Jl. Urip Sumoharjo No. km. 5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar
Sulawesi Selatan 90231

Abstract

Employee performance is one of the essential elements in an organization's success, particularly regarding job placement, work experience, and competence. The objectives of this study are: (1) To determine the effect of job placement on employee performance, (2) To determine the effect of work experience on employee performance. (3) To determine the effect of competence on employee performance. This research employs a quantitative approach using primary data collected through questionnaires distributed to 85 respondents. The study was conducted from January 2024 to February 2024. Data were analyzed using Multiple Regression Analysis with the assistance of SPSS Version 25. The results of this study indicate that: (1) Job placement has a significant effect on employee performance. (2) Work experience has a significant effect on employee performance. (3) Competence has a significant effect on employee performance. Simultaneously, job placement, work experience, and competence significantly influence employee performance.

Keywords : *Job Placement, Work Experience, Competence, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi, khususnya penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi. Tujuan penelitian (1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuisioner sebanyak 85 responden. Penelitian dilakukan dari Bulan Januari 2024 sampai dengan Februari 2024. Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) berkomitmen untuk terus meningkatkan dan memperkuat kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai modal utama dalam menghadapi tantangan transisi energi. Dalam upaya tersebut, PLN memandang penting peran SDM yang lincah dan adaptif untuk mendukung transformasi perusahaan menuju perusahaan bertaraf global serta kontribusinya dalam mencapai Net Zero Emissions (NZE) pada tahun 2060. SDM yang berkualitas merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, karena meskipun perusahaan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, tanpa kinerja pegawai yang optimal, tujuan perusahaan sulit tercapai.

Di PLN UP3 Pinrang, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai yang belum optimal. Salah satu faktor penyebabnya adalah penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian pegawai. Hal ini mengakibatkan

ketidakmampuan beberapa pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, serta rendahnya tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat kesenjangan antara ekspektasi perusahaan terhadap kinerja pegawai dan realitas yang terjadi di lapangan, terutama terkait dengan penempatan kerja yang tidak tepat dan pengalaman kerja yang masih terbatas.

Penempatan kerja di PLN UP3 Pinrang dilakukan dengan pertimbangan kebutuhan manajerial dan permintaan dari pegawai, namun seringkali hasilnya tidak maksimal. Beberapa jabatan kosong dalam waktu yang lama karena kurangnya pegawai yang kompeten di posisi tersebut. Selain itu, proses transfer knowledge dari pegawai lama ke pegawai baru juga tidak berjalan efektif, sehingga pegawai yang baru menempati jabatan kesulitan untuk beradaptasi. Berdasarkan wawancara dengan staf SDM, penempatan kerja di PLN bertujuan untuk menyeimbangkan kinerja unit, mengisi jabatan kosong, serta memberikan rotasi bagi pegawai yang telah memiliki masa kerja empat tahun dalam satu jabatan.

Meskipun penempatan yang sesuai dapat mendukung kinerja pegawai, faktor pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi efektivitas kerja. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk mengasah keterampilan dan memperdalam pemahaman tentang pekerjaan yang dijalankan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Pegawai dengan pengalaman yang memadai akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas baru dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang kurang berpengalaman cenderung merasa tidak puas dan memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka.

Kompetensi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kompetensi yang tinggi, seperti yang ditemukan dalam penelitian Abdi dan Wahid (2018), berhubungan langsung dengan prestasi kerja yang lebih baik. Kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di PLN UP3 Pinrang, terutama di bagian SDM, Pengadaan, Pelayanan, dan Teknik, terlihat adanya penurunan semangat kerja pada beberapa pegawai akibat penempatan yang tidak tepat. Selain itu, meskipun beberapa pegawai memiliki pengalaman kerja, sebagian di antaranya masih belum sepenuhnya menguasai tugas yang diberikan. Hal ini menyebabkan kinerja mereka tidak optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Pinrang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memungkinkan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tersebut secara statistik, serta memberikan gambaran yang lebih jelas dan objektif mengenai hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasikan dan diukur secara lebih akurat, yang penting untuk pengambilan keputusan manajerial di PLN UP3 Pinrang.

Dengan fokus pada fenomena lokal di PLN UP3 Pinrang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang relevan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas penempatan kerja dan pengalaman pegawai di perusahaan ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dipilih karena tujuannya adalah untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Pinrang, yaitu penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga dapat memberikan gambaran objektif dan hasil yang lebih dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, metode ini cocok untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan cara mengukur hubungan antar variabel secara numerik, yang akan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Pinrang, yang beralamat di Jalan Jenderal Sukawati No 24, Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di kantor PLN UP3 Pinrang, dengan jumlah total pegawai sebanyak 86 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas, karena seluruh pegawai dalam populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 86 pegawai, yang mewakili keseluruhan populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penempatan kerja, pengalaman kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan tidak adanya masalah dalam hubungan antar variabel yang dapat mempengaruhi hasil analisis.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda (multiple regression analysis), karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen (penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pendekatan regresi berganda memungkinkan analisis pengaruh secara simultan dari lebih dari satu variabel terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Pinrang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)			
X1.1	0.753	0.213	Valid
X1.2	0.802	0.213	Valid
X1.3	0.645	0.213	Valid
X1.4	0.722	0.213	Valid
X1.5	0.686	0.213	Valid
Pengalaman Kerja (X2)			
X2.1	0.837	0.213	Valid
X2.2	0.882	0.213	Valid
X2.3	0.811	0.213	Valid
Kompetensi Kerja (X3)			
X3.1	0.826	0.213	Valid
X3.2	0.665	0.213	Valid
X3.3	0.856	0.213	Valid
X3.4	0.889	0.213	Valid
X3.5	0.857	0.213	Valid
Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1.1	0.751	0.213	Valid
Y1.2	0.783	0.213	Valid
Y1.3	0.779	0.213	Valid
Y1.4	0.823	0.213	Valid
Y1.5	0.812	0.213	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

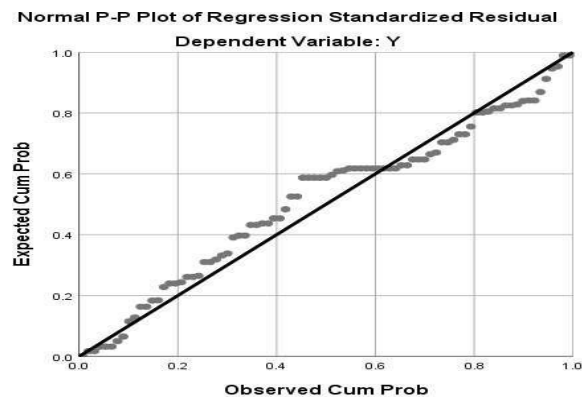
Berdasarkan tabel 1 kuesioner yang berisi dari 4 variabel yang telah diisi oleh 85 responden pada penelitian ini. Salah satu cara untuk mengetahui kuesioner yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $85-2 = 83$, sehingga $r \text{ tabel} = 0,2133$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dari 85 kuisisioner yang dinyatakan valid. dan semua dinyatakan valid karena $r \text{ hitung}$ lebih dari $r \text{ tabel}$.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel /Indikator	Hasil Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.769	>0.60	Reliability
Pengalaman Kerja (X2)	0.795		
Kompetensi Kerja (X3)	0.874		
Kinerja Pegawai (Y)	0.844		

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel penempatan kerja, pengalaman kerja, kompetensi kerja dan variabel kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,840 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dari Gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	Varian Inflation Factor (VIF)	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	.833	1.200	Tidak terjadi Multikolineritas
Pengalaman Kerja (X2)	.464	2.157	Tidak terjadi Multikolineritas
Kompetensi Kerja (X3)	.431	2.321	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3, ditemukan bahwa nilai Varian Inflation Factor (VIF) dari 3 variabel yaitu penempatan kerja, pengalaman kerja, kompetensi kerja lebih kecil dari 5 dan nilai toleransi tidak kurang dari 1. maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.559	.542	.27906	1.904

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dari hasil output table 4 didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.904. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi -.05 dan jumlah data n (85), serta k = 3 k (adalah jumlah variabel independen) (85- 3) = 82 diperoleh nilai dL sebesar 1.566 dan dU sebesar 1.6928. Karena nilai DW (1.904) berada di antara dL dan dU, maka menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah tidak ada autokorelasi).

Tabel 5
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.808	.328		2.466	.016
Penempatan kerja (X1)	.109	.054	.163	2.016	.047
Pengalaman Kerja (X2)	.383	.101	.413	3.812	.000
Kompetensi Kerja (X3)	.290	.107	.305	2.712	.008
R = 0,747 R ² = 0,559			F hitung = 34.156 Sig = 0,000		

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 5, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.808 + 0,109 X1 + 0,383 X2 + 0.290 X3$$

Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 0,808$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3) sebesar 0,808 tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai pada PLN UP3 Pinrang sebesar 0,808. Koefisien variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,109 yang berarti hal ini berarti apabila penempatan kerja meningkat satu persen, maka kinerja pegawai pada PLN UP3 Pinrang meningkat sebesar 10,9%, Koefisien variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,383 yang berarti hal ini berarti apabila pengalaman kerja meningkat satu persen, maka kinerja pegawai PLN UP3 Pinrang meningkat sebesar 38.3%,. Koefisien variabel kompetensi kerja (X3) sebesar 0,290, hal ini berarti bahwa apabila kompetensi kerja meningkat satu persen, maka kinerja pegawai pada PLN UP3 Pinrang meningkat sebesar 29%.

1. Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3) terhadap variable dependen kinerja pegawai (Y). Koefisien korelasi (R) = 0.747 menunjukkan bahwa korelasi variabel Independen dan variabel dependen sangat erat kaitannya dan bernilai positif dan mendekati 1.

2. Uji Koefisien Determinasi. (R²)

Nilai Koefisien determinasi (R²) = 0,559 yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y) pada PLN UP3 Pinrang, dapat dijelaskan oleh variabel (penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3), sebesar 55,9%, sedangkan sisanya sebesar 44.1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji F

Tabel 5 diatas diperoleh $F\text{-hitung} = 31.156 > F\text{tabel} = 2.71$, serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan kinerja pegawai atau penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UP3 Kabupaten Pinrang. Hipotesis yang menyatakan bahwa “penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. PLN UP3 Kabupaten Pinrang..Terbukti Diterima.

4. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing- masing variabel independen yaitu variabel penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. PLN UP3 Kabupaten Pinrang, maka berikut ini akan dijelaskan:

a. Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai nilai $t\text{ hitung} = 2.016 > t\text{ tabel} = 1.988$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3Pinrang. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UP3 Pinrang terbukti (H1 diterima)”.

b. Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai nilai $t\text{ hitung} = 3.812 > t\text{ tabel} = 1.988$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3 Pinrang. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3 Pinrang terbukti (H2 diterima)”.

c. Variabel Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai nilai $t\text{ hitung} = 2.712 > t\text{ tabel} = 1.988$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3 Pinrang. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PLN UP3 Pinrang terbukti (H3 terima)”.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap posisi di dalam organisasi memerlukan pegawai dengan keahlian khusus. Untuk menduduki posisi tertentu, pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan. Dengan penempatan yang tepat, pegawai dapat memaksimalkan potensi dan keterampilan mereka, sehingga kinerja mereka meningkat. Berdasarkan tanggapan responden, pegawai yang memiliki keahlian dan pendidikan yang relevan cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, tepat waktu, dan lebih sedikit kesalahan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Sintiya Permata Sari dan Iskandar Ali Alam (2023) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian oleh Gultom, Erlina, dan Mardiana (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, yang menyoroti pentingnya penyesuaian antara keterampilan pegawai dan pekerjaan

yang diberikan. Penempatan yang tepat akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Bahri (2019) dan Susanto (2021).

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan pengalaman yang lebih lama cenderung lebih terampil dalam menghadapi tugas-tugas yang ada, karena mereka telah menghadapi berbagai situasi dan belajar dari pengalaman sebelumnya. Pengalaman kerja yang bertambah meningkatkan pengetahuan, penguasaan pekerjaan, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Menurut John D. Glover (1949), semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai, semakin cepat dan efisien mereka dalam menyelesaikan tugas, karena mereka sudah terbiasa dengan tantangan yang ada. Pengalaman kerja juga meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan masalah secara lebih efektif dan meningkatkan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh pada kinerja pegawai PLN UP3 Pinrang, karena pegawai yang berpengalaman dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan dan bekerja lebih efisien.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugasnya dapat bekerja lebih cepat, dengan kualitas yang lebih baik, dan lebih sedikit kesalahan. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompetensi berada dalam kategori baik menurut persepsi responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PLN UP3 Pinrang memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Khaerani et al. (2022), Salsabila dan Lo (2023), serta Budiprasetya dan Lo (2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Secara simultan, penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UP3 Pinrang. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan kerja yang tepat memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan kemampuan dan pengalaman mereka dengan maksimal, pengalaman kerja memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan kompetensi kerja memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Dampak positif dan signifikan dari ketiga variabel ini menunjukkan bahwa mereka adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai PLN UP3 Pinrang. Di antara ketiga variabel tersebut, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pengalaman kerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk belajar dari kesalahan, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas.

Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang panjang dapat menghadapi situasi yang lebih kompleks dan menuntut, serta memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka. Implikasi bagi Manajemen PLN UP3 Pinrang: Pengalaman kerja sebagai faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan pentingnya peran pengalaman dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Manajemen PLN UP3 Pinrang perlu memperhatikan pengalaman kerja dalam proses rekrutmen dan penempatan pegawai, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengalaman kerja yang lebih luas. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mendukung

pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan pegawai yang tepat dan pengembangan kompetensi kerja juga tetap penting, namun pengalaman kerja menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam mencapai kinerja yang optimal. Teori Penempatan Kerja (Placement Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor menekankan pentingnya penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Paais (2020).

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang. Hal ini dibuktikan dengan terdapat korelasi positif antara penempatan kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tepat penempatan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α) yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan terdapat korelasi positif antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α) yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai.
3. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan terdapat korelasi positif antara kompetensi kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α) yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kerja dan kinerja pegawai.
4. Penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kompetensi kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya pada PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk meningkatkan pengaruhnya yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan untuk menentukan kualitas dan minat dan bakat pegawai dalam proses penempatan kerja.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat saran yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengaruhnya yaitu rekrutmen dan Seleksi Pegawai: Pastikan proses rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan pengalaman kerja yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. Gunakan metode penilaian yang objektif dan terukur untuk menilai pengalaman kerja pelamar.
3. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk meningkatkan pengaruhnya, pada saat proses rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66-81.
- Budiprasetya, Andika, and Singmin Johaness Lo. 2021. "Mediation Acts From Employee Engagement Which Affects The Employee Competencies And Innovative Work Behaviour On Employee Performance At Pt Tetra" 1 (6): 680–88.
- Ferils, Muh, and Iwan Adinugroho. 2023. "Volume 25 Issue 4 (2023) Pages 667-678 FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen Dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai" 25 (4): 667–78.
- Jurnal, Jimea, and Ilmiah Mea. 2021. "The Influence Of Competence , Compensation And Leadership Style On Performance Through Job Satisfaction At The Inspectorate General Of The Jimea | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)" 5 (3): 1954–72.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Kadir, S & Nasrul., (2018). "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance Of Employees)". *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2 (hlm 22-28).
- Khaerani, Reny, Mohamad Trio Febriyantoro, Dede Suleman, Fendi Saputra, Yohanes Totok, and Jaya Launch Pad. 2022. "The Effect Of Competence , Training And Career Development On Employee Performance At Pt . Citibank" 1 (3): 71–79.
- Munasip, Adi., & Tamali, Hendro. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *MANEGGIO Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Ngebu, Wilfridus Djaga, dkk. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 7, No. 12.
- Paaiss, Maartje., (2020). "Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai". *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis* Vol. 1 No. 2.
- Salsabila, Nada, and Singmin Johaness Lo. 2023. "The Influences of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Balai Pustaka (Persero) as Mediated by Work Engagement" 8 (2): 169–74.
- Sintiya Permata Sari, and Iskandar Ali Alam. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network." *Public Service and Governance Journal* 4 (2): 121–27. <https://doi.org/10.56444/psqj.v4i2.933>.
- Susanto, Yohanes, and Sat Pramono. 2021. "Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura Dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun" 18 (2).
- Sinaga, N. A. (2023). "Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sibolga". *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 39–50.

Sidupa, E. V., & Sugiarto, A. (2022). "Dampak Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di OTI Fried Chicken". *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 416.