

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA PELABUHAN**

**BATAM**



**SKRIPSI OLEH**

**TAVARREL MAHESA SESWANDI**

**01011281722057**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA**

**PELABUHAN BATAM**

Disusun Oleh :

Nama : Tavarrel Mahesa Seswandi

Nim : 01011281722057

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

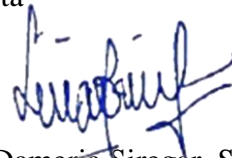


27 Agustus 2022

Dr. Dra. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 197509011999032001

Tanggal

Anggota



29 Agustus 2022

(Lina Dameria Siregar, S.E., M.M)  
NIP. 198909242019032021

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA PELABUHAN  
BATAM**



Disusun Oleh:

Nama : Tavarrel Mahesa Seswandi

Nim : 01011281722057

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujiian komprehensif pada tanggal 19 September 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Indralaya, 19 September 2022

**Ketua**

Dr. Dra. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

**Anggota**

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 196312031989122001

**Anggota**

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tavarrel Mahesa Seswandi  
NIM : 01011281722057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Dra. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 29 Agustus 2022  
Pembuat Pernyataan



Tavarrel Mahesa Seswandi  
NIM 01011281722057

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto:**

*“ Who you are is defined by what you’re willing to struggle for”*

*– Mark Manson.*

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK  
DIRI SENDIRI, KEDUA ORANG TUA, KELUARGA BESAR, TEMAN-  
TEMANKU, DAN ALMAMATERKU**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir. Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu Pendahuluan, Studi Kepustakaan, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Kesimpulan dan Saran. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam. Dalam pembuatan penelitian ini mungkin banyak yang masih perlu disempurnakan, maka dari itu besar harapan saya sebagai penulis untuk bimbingannya serta kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 29 Agustus 2022



Tavarrel Mahesa Seswandi

NIM 01011281722057

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak luput dari banyak kendala dan mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH S.W.T, terima kasih sudah menjadi tempat curhat dan mengadu yang paling menenangkan dan terima kasih sudah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Ibu Dr. Dra. Agustina Hanafi, M.B.A, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang membimbing dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang membimbing dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Wita Farla, S.E., M.M, selaku penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada saya dan penelitian saya.
9. Semua dosen yang mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang sudah senantiasa mendidik dan membimbing selama masa perkuliahan.
10. HEKSA SESWANDI, S.T, dan NUSIYAMAH sebagai orang tua penulis, atas doanya, kesabarannya, mendidik, membimbing dan dukungannya baik moril maupun materil, juga guru pertama dalam kehidupan penulis.
11. PROF. Drs., H.AGUSTIAR SYAH NUR, MA,Ed.D, sebagai opa dimana semasa hidupnya telah menginspirasi dan mendorong dalam menuntut ilmu.
12. KARWILIS AGUSTIAR, sebagai oma penulis, terimakasih banyak untuk kasih sayang kepada cucu-cucunya.
13. Keluarga Besar Anwar Sanusi dan Robiyati, terimakasih untuk dukungan dan doanya.
14. Keluarga Besar HARIBOWO SE, Drs. CITRA WILIA AGUS, Apt, Dr.Chyntia Tiara Putri dan Dr. Irene Karina Putri.
15. Terima kasih unyuk kawan-kawan perkuliahan saya terutama untuk Rizky Dhanizar, Muhammad Agung Pratama, Hansen Wiedharko dan Rivaldo Akbar.
16. Terima Kasih kepada keluarga besar Kantin Lestari.
17. Terima Kasih untuk kawan-kawan saya yang di Batam dari kawan SMP dan SMA saya.



18. Terimakasih untuk Tania Shalsabila yang telah menemani saya dari SMP sampai sekarang dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

19. Dan pihak-pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu atas kebaikannya selama ini.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Palembang, 29 Agustus 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tavarrel', with a long horizontal stroke extending to the right.

Tavarrel Mahesa Seswandi

## Surat Pernyataan Abstrak

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Tavarrel Mahesa Seswandi  
NIM : 01011181722057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam.

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

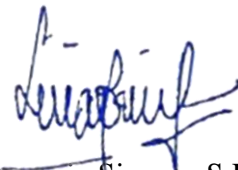
Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Dra. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA PELABUHAN BATAM**

Oleh:

Tavarrel Mahesa Seswandi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 185 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, sehingga didapat jumlah sampel sejumlah 37 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan juga data sekunder yaitu dokumen kepegawaian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam. Bagi pihak atasan Badan Usaha Pelabuhan Batam disarankan agar memperhatikan kesesuaian karyawan pada saat penempatan kerja yang diharapkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan semaksimal mungkin.

**Kata Kunci: Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK PLACEMENT AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMACE OF BATAM PORT BUSINESS EMPLOYESS***

By:

Tavarrel Mahesa Seswandi

*This research was made with the purpose to know the Effect of Work Placement and Wrok Experience on the Performace of Batam Port Business Employess. The population of this study were all employess, with total of 185 people. The sampling method that was used in this study is purposive method sampling where the sample data was based on a certain criteria, and the number of samples uses is 37 people, primary data which was obtained through questionnaires and also secondary data that is employment documents. The analytical technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it is concluded that work placement and work experience have a positive and significant effect on employee performance Batam Port Business. For the superiors of Batam Port Business it is recommended to pay attention on the suitability employess at work placements that are expected to be in accordance with the educational backrgound and work experience of employess, so that employess can complete the job well and as much as possible.*

***Keywords : Work Placement, Work Experience, Performace***

## RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa	: Tavarrel Mahesa Seswandi
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/ Tanggal Lahir	: Jakarta, 13 Desember 1998
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Citra Batam Blok. D 181
Alamat Email	: tavarrel@gmail.com
Pendidikan Formal	
Sekolah Dasar	: SDS Mondial
SLTP	: SMP Negeri 6 Batam
SLTA	: SMA Negeri 3 Batam
Pendidikan Non Formal	: -
Pengalaman Organisasi	: Wakil Ketua Basket COES Sriwijaya (2020)

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	17
1.3 Tujuan Penelitian .....	17
1.4 Manfaat Penelitian .....	17
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>18</b>
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Penempatan Kerja .....	18
2.1.1.1 Pengertian Penempatan Kerja .....	18
2.1.1.2 Prinsip-Prinsip dalam Penempatan Karyawan .....	19
2.1.1.3 Faktor Penempatan Karyawan .....	20
2.1.1.4 Indikator Penempatan Karyawan .....	21
2.1.2 Pengalaman Kerja .....	22
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	22
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	23
2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	23

2.1.3 Kinerja Karyawan .....	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	25
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.4 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	26
2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Hubungan Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.3 Penelitian Terdahulu .....	28
2.4 Kerangka Pemikiran.....	36
2.5 Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	38
3.2 Rancangan Penelitian .....	38
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.3.1 Jenis Data .....	38
3.3.2 Sumber Data.....	39
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.4.1 Populasi .....	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1 Kuisisioner .....	39
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	40
3.6.1 Uji Validitas .....	40
3.6.1 Uji Reliabilitas .....	40
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.7.1 Uji Multikolonieritas .....	41
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.7.3 Uji Normalitas .....	42
3.8. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	42
3.9 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
3.9.1 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	42

3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
3.9.3 Uji Hipotesis (Uji F) / Kesesuaian Model.....	43
3.9.4 Uji t .....	43
3.9.5 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.10 Metode Suksesif Interval (MSI).....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
4.1.1 Profil Perusahaan Badan Usaha Pelabuhan Batam .....	49
4.1.2 Visi dan Misi Badan Usaha Pelabuhan Batam.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi .....	51
4.2 Hasil Penelitian .....	51
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	51
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	51
4.2.1.2 Usia Responden.....	52
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	53
4.2.1.4 Masa Kerja Responden .....	53
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	54
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ).....	54
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ).....	60
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	65
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian .....	73
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	74
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	76
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	76
4.3.1 Uji Multikolinieritas.....	76
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.3.3 Uji Normalitas .....	78
4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
4.5 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	81
4.6 Hasil Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan) .....	82
4.7 Hasil Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial).....	83



4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pengalaman Kerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam 2021 .....	5
Tabel 1.2 Data Masa Kerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam 2021 .....	9
Tabel 1.3 Data Ketidaksesuaian Penempatan Kerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam 2021 .....	11
Tabel 1.4 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam Tahun 2018 – 2020 .....	15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Skala Pengukuran .....	40
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	43
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	52
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	54
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X1) .....	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2) .....	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1).....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
Tabel 4.13 Hasil Penelitian Uji Heteroskedastisitas Melalui Uji <i>Glejser</i> .....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 4.15 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	81

Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2. Hasil Penelitian.....	100

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman di era sekarang, banyak terjadi perubahan pada setiap bidang kehidupan. Dampak perubahan teknologi pada dasarnya akan mempengaruhi semua bidang pekerjaan, terutama pada perusahaan yang mengharuskan sumber daya manusianya untuk tidak terkalahkan dari teknologi (Masram, 2017). Hal ini tentu menjadi tantangan bagi sumber daya manusia (karyawan) untuk selalu mengasah *skills* dan kemampuan, agar tidak tersaingi dengan kemajuan dan kecanggihan teknologi dan mesin pada era sekarang.

Hal ini juga dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dimana semakin maraknya persaingan bisnis menjadikan perusahaan diharuskan untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar tetap dapat *survive* (bertahan) dalam dunia bisnis. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, maka perusahaan atau pesaing bisnis serupa diharuskan untuk meningkatkan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawannya (Moekizat, 2017).

Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja seseorang atau kelompok didalam perusahaan sesuai tanggung jawab kerja masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari pencapaian karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan atau tanggung jawab dalam pekerjaan (Robbins, 2015).

Terdapat banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah melaksanakan program pelatihan, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, kompensasi, pengalaman kerja dan banyak hal lainnya (Sedarmayanti, 2017). Pengalaman kerja dan kesesuaian penempatan kerja ini cukup dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana seperti yang kita ketahui dengan semakin sesuai penempatan kerja karyawan dengan keahliannya karyawan akan dapat bekerja lebih leluasa dan optimal sesuai bidang kemampuannya. Hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja, semakin banyak pengalaman kerja tentunya akan semakin dapat membantu karyawan melaksanakan tanggung jawab kerjanya dengan semakin baik pula.

Menurut Sastrohadiwiryo (2018), penempatan kerja ialah proses pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan baru yang menyesuaikan lingkup keahlian dan kecakapan dibidang tertentu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kebijakan mengenai penempatan kerja hendaknya diperhatikan dengan sangat baik oleh perusahaan guna mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai keinginan perusahaan. Sedangkan menurut Bangun (2012), penempatan kerja (*placement*) merupakan hal yang berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat dari karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Proses penempatan kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan kinerja karyawan yang dihasilkan menjadi kurang maksimal (Naliebrata, 2017). Selain dari faktor penempatan kerja, faktor pengalaman kerja juga dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Pengalaman kerja adalah sebuah tolak ukur dari pengalaman kerja yang dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, variasi pekerjaan dan penguasaan

terhadap pekerjaan yang diembannya (Foster, 2011). Menurut Marwansyah (2015), pengamalan kerja adalah sebuah kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab kerjanya dari pekerjaan yang diembannya sebelumnya. Memperhatikan faktor pengalaman kerja dan kesesuaian penempatan kerja dengan keahlian dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian karyawan pada periode tertentu baik dalam satuan kuantitas maupun kualitas kerja.

Penempatan kerja yang sesuai dan pengalaman kerja yang sudah cukup baik dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Sebaliknya apabila perusahaan melakukan proses penempatan kerja yang tidak sesuai maka akan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal atau menurun. Maka dari itu perusahaan harus merencanakan penempatan kerja karyawan baru dengan sangat matang, dan menyesuaikan dengan pengalaman kerja masing-masing karyawan untuk menghindari permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja karyawan berdasarkan penempatan kerja dan pengalaman kerja juga dapat terjadi pada perusahaan atau instansi tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian pada Badan Pengusahaan (BP) Batam yang sebelumnya bernama Otorita Batam. BP Batam merupakan lembaga pemerintah pusat yang bertugas dan berwenang untuk melaksanakan pengelolaan, pengembangan dan pembangunan kawasan sesuai dengan fungsi-fungsi kawasan. BP Batam harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terampil, profesional dan handal untuk melaksanakan tugas dan

wewenangannya. Salah satu fokus yang diutamakan oleh Badan Usaha Pelabuhan adalah mengembangkan dan penyelenggara pelabuhan Batam.

Agar dapat beroperasi dengan baik BP Batam perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Kemampuan SDM dapat mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Potensi SDM bisa dilihat dari salah satunya adalah pengalaman kerja dan kesesuaian penempatan kerja. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, diperoleh data mengenai pengalaman kerja karyawan berdasarkan tabel 1.1 berikut:



**Tabel 1.1**  
**Data Pengalaman Kerja Karyawan pada Badan Usaha Pelabuhan**  
**Batam Tahun 2021**

No	Jabatan	Pengalaman Kerja	Keterangan (sesuai/tidak sesuai)
1	Asisten manager pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	Pengadministrasi umum & pengadaan	Tidak Sesuai
2	Pengadministrasian surat	Asisten manager bidang Sumber Daya Manusia	Tidak Sesuai
3	Petugas prasarana pelabuhan dan terminal pelayanan teknik dan pemeliharaan gedung	Staff verifikator penerbitan dokumen	Tidak Sesuai
4	Petugas prasarana pelabuhan dan terminal pelayanan teknik dan pemeliharaan gedung	Asisten manager teknisi pemeliharaan gedung dan peralatan pelayaran	Sesuai
5	Penyusun bahan program pengembangan sarana dan prasarana kepelabuhanan	Staff perencanaan bidang pengadaan kepelabuhanan	Sesuai
6	Asisten manager pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Asisten manager pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Sesuai
7	Teknis pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Teknisi bagian peralatan dan pemeliharaan	Sesuai
8	Teknis pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Pengadministrasian dokumen dan pemeliharaan gedung	Tidak Sesuai
9	Petugas administrasi umum pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Teknisi	Tidak Sesuai
10	Asisten manager pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Staff dan agensi pemasaran	Sesuai
11	Pengelola dokumen dan perjanjian pelayanan aneka jasa dan pemasaran	<i>Accounting</i>	Tidak Sesuai

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pengalaman Kerja</b>	<b>Keterangan (sesuai/tidak sesuai)</b>
12	Verifikator dokumen pelayanan aneka jasa dan pemasaran	Staff notaris hokum	Tidak Sesuai
13	Pengelola dokumen dan perjanjian pelayanan aneka jasa dan pemasaran	Staff bidang keuangan	Sesuai
14	Petugas administrasi komersil	Petugas administrasi dan data komersil	Sesuai
15	Petugas administrasi komersil	Staff magang bidang sumber daya manusia	Tidak Sesuai
16	Analisis logistik komersil	Tekniksi sistem perkapalan	Sesuai
17	Penyiap bahan kontrak	Staff bidang pengadaan dan inventaris	Sesuai
18	Asisten manager sumber daya manusia, umum dan pengadaan	Desain grafis	Tidak Sesuai
19	Pengadministrasi umum & pengadaan	Staff bidang administrasi	Sesuai
20	Pengelola kepegawaian	HRD	Sesuai
21	Pengadministrasian umum	Staff HRD	Tidak Sesuai
22	Penyusun arsip	Bidang penelitian tumbuhan	Tidak Sesuai
23	Koordinator lapangan	Koordinator lapangan dan penerjemah inggris	Sesuai
24	Pengadministrasi penerbitan nota perhitungan jasa kepelabuhanan	Staff magang bidang administrasi	Tidak Sesuai
25	Pengadministrasi umum	Teknisi	Tidak Sesuai
26	Pengadministrasi umum	Staff notaris hokum	Tidak Sesuai
27	Pengadministrasi kedatangan dan keberangkatan kapal	Teknisi bidang pemeliharaan peralatan	Tidak Sesuai

No	Jabatan	Pengalaman Kerja	Keterangan (sesuai/tidak sesuai)
28	Asmen keuangan, akuntansi dan sistem informasi	<i>Accounting</i>	Sesuai
29	Pengadministrasi keuangan	Staff keuangan dan penagihan	Sesuai
30	Pengadministrasi keuangan	Staff magang perhotelan dan pariwisata	Tidak Sesuai
31	Penyusun anggaran	Desain interior gedung	Tidak Sesuai
32	Pengolah data dan informasi	Pengolah data dan informasi	Sesuai
33	Koordinator administrasi pengendalian operasional	Staff notaris dan PPAT	Tidak Sesuai
34	Pengadministrasi pelaporan penerimaan	Staff pengajuan legalitas	Tidak Sesuai
35	Pengawas kegiatan lapangan	Pengawas	Sesuai
36	Koordinator administrasi pengendalian operasional	Teknisi bidang kelistrikan	Tidak Sesuai

Sumber : *Kepegawaian Badan Usaha Pelabuhan (BP) Batam, 2022.*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 mengenai data pengalaman terhadap karyawan divisi teknik, pemasaran, keuangan dan administrasi dapat diketahui bahwa, hampir semua dari keseluruhan jumlah karyawan tidak memiliki kesesuaian pengalaman kerja dengan jabatan yang menjadi posisi karyawan pada saat ini. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa adanya indikasi bahwa penempatan kerja tidak didasarkan atas pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang penempatan kerja karyawan. yang mungkin dapat mengganggu aktifitas kerja bahkan kinerja karyawan. Pada dasarnya semakin baik dan selaras pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dengan posisi jabatan yang diemban,

tentunya akan menghasilkan kinerja yang cukup baik atau kinerja yang diharapkan (Afandi, 2018).

Selain pengalaman kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh masa kerja, semakin lama masa kerja tentunya akan semakin menunjang karyawan dalam melaksanakan dan menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan (Moekizat, 2017). Adapun data mengenai masa kerja karyawan yakni sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Masa Kerja Karyawan pada Badan Usaha Pelabuhan**  
**Batam Tahun 2021**

No	Jabatan	Masa Kerja
1	Asisten manager pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	<1 Tahun
2	Pengadministrasian surat	<1 Tahun
3	Petugas prasarana pelabuhan dan terminal pelayanan teknik dan pemeliharaan gedung	<1 Tahun
4	Petugas prasarana pelabuhan dan terminal pelayanan teknik dan pemeliharaan gedung	1-3 Tahun
5	Penyusun bahan program pengembangan sarana dan prasarana kepelabuhanan	>3 Tahun
6	Asisten manager pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	>3 Tahun
7	Teknis pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	>3 Tahun
8	Teknis pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	<1 Tahun
9	Petugas administrasi umum pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	<1 Tahun
10	Asisten manager pelayanan aneka usaha dan pemasaran	1-3 Tahun
11	Pengelola dokumen dan perjanjian pelayanan aneka jasa dan pemasaran	<1 Tahun
12	Verifikator dokumen pelayanan aneka jasa dan pemasaran	1-3 Tahun
13	Pengelola dokumen dan perjanjian pelayanan aneka jasa dan pemasaran	<3 Tahun
14	Petugas administrasi komersil	1-3 Tahun
15	Petugas administrasi komersil	<1 Tahun
16	Analisis logistik komersil	>3 Tahun
17	Penyiap bahan kontrak	>3 Tahun
18	Asisten manager sumber daya manusia, umum dan pengadaan	1-3 Tahun
19	Pengadministrasi umum & pengadaan	>3 Tahun
20	Pengelola kepegawaian	>3 Tahun
21	Pengadministrasian umum	1-3 Tahun
22	Penyusun arsip	1-3 Tahun
23	Koordinator lapangan	1-3 Tahun
24	Pengadministrasi penerbitan nota perhitungan jasa kepelabuhanan	1-3 Tahun
25	Pengadministrasi umum	1-3 Tahun

No	Jabatan	Masa Kerja
26	Pengadministrasi umum	>3 Tahun
27	Pengadministrasi kedatangan dan keberangkatan kapal	>3 Tahun
28	Asmen keuangan, akuntansi dan sistem informasi	>3 Tahun
29	Pengadministrasi keuangan	>3 Tahun
30	Pengadministrasi keuangan	1-3 Tahun
31	Penyusun anggaran	>3 Tahun
32	Pengolah data dan informasi	>3 Tahun
33	Koordinator administrasi pengendalian operasional	>3 Tahun
34	Pengadministrasi pelaporan penerimaan	>3 Tahun
35	Pengawas kegiatan lapangan	>3 Tahun
36	Koordinator administrasi pengendalian operasional	>3 Tahun

Sumber : *Kepegawaian Badan Usaha Pelabuhan (BP) Batam, 2022.*

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa banyak yang belum memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, walaupun demikian terdapat juga karyawan dengan masa kerja yang kurang dari 3 tahun lamanya. Masa kerja yang semakin lama tentunya akan semakin baik dan dapat menunjang kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

Kinerja karyawan mungkin saja dapat mengalami penurunan atau menjadi kurang baik apabila karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan pengalamannya masing-masing. Hal ini juga dirasakan peneliti pada saat melakukan pra *survey* penelitian, bahwa memang benar terdapat kesenjangan atau ketidaksesuaian mengenai jabatan dengan keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan yang mengisi jabatan tersebut yang dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Permasalahan mengenai ketidaksesuaian penempatan kerja dengan keahlian atau keterampilan karyawan

pada Badan Pengelola Pelabuhan Batam juga diperkuat melalui data pada Tabel

1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data Ketidaksesuaian Penempatan Kerja Karyawan pada**  
**Badan Usaha Pelabuhan Batam Tahun 2021**

No	Jabatan	Jurusan	Bagian/bidang	Keterangan (sesuai/tidak sesuai)
1	Asisten manager pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	Tatalaksana pelayanan niaga	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	Tidak Sesuai
2	Pengadministrasian surat	Ekonomi manajemen	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	Tidak Sesuai
3	Petugas prasarana pelabuhan dan terminal pelayanan teknik dan pemeliharaan gedung	Ilmu hukum	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	Tidak Sesuai
4	Petugas prasarana pelabuhan dan terminal pelayanan teknik dan pemeliharaan gedung	Stm mesin produksi	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	Sesuai
5	Penyusun bahan program pengembangan sarana dan prasarana kepelabuhanan	Teknik sipil	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan bangunan	Sesuai
6	Asisten manager pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Teknik mesin	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Sesuai
7	Teknis pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Teknik elektro	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Sesuai

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jurusan</b>	<b>Bagian/bidang</b>	<b>Keterangan (sesuai/tidak sesuai)</b>
8	Teknis pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Ips	Seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Tidak Sesuai
9	Petugas administrasi umum pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Smk teknik otomotif	seksi pelayanan teknik dan pemeliharaan peralatan	Tidak Sesuai
10	Asisten manager pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Ekonomi manajemen	Seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Sesuai
11	Pengelola dokumen dan perjanjian pelayanan aneka jasa dan pemasaran	Hukum	Seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Tidak Sesuai
12	Verifikator dokumen pelayanan aneka jasa dan pemasaran	Ilmu hukum	Seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Tidak Sesuai
13	Pengelola dokumen dan perjanjian pelayanan aneka jasa dan pemasaran	Ekonomi	seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Sesuai
14	Petugas administrasi komersil	Teknik informatika	Seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Sesuai
15	Petugas administrasi komersil	Ips	Seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Tidak Sesuai
16	Analisis logistik komersil	Teknik sistem perkapalan	Seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Sesuai
17	Penyiap bahan kontrak	Ilmu Hukum	Seksi pelayanan aneka usaha dan pemasaran	Sesuai
18	Asisten manager sumber daya manusia, umum dan pengadaan	Komputer	Seksi sumber daya manusia, umum dan pengadaan	Tidak Sesuai



<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jurusan</b>	<b>Bagian/bidang</b>	<b>Keterangan (sesuai/tidak sesuai)</b>
19	Pengadministrasi umum & pengadaan	Teknik informatika	Seksi sumber daya manusia, umum dan pengadaan	Sesuai
20	Pengelola kepegawaian	Ips	Seksi sumber daya manusia, umum dan pengadaan	Sesuai
21	Pengadministrasian umum	Ekonomi manajemen	Seksi sumber daya manusia, umum dan pengadaan	Tidak Sesuai
22	Penyusun arsip	Biologi	Seksi sumber daya manusia, umum dan pengadaan	Tidak Sesuai
23	Koordinator lapangan	Bahasa inggris	Terminal umum batu ampar, kim batu ampar, magcobar dan bintang sembilan-sembilan	Sesuai
24	Pengadministrasi penerbitan nota perhitungan jasa kepelabuhanan	Ips	Terminal umum batu ampar dan kim batu ampar	Tidak Sesuai
25	Pengadministrasi umum	Smk mesin	Terminal umum batu ampar dan kim batu ampar	Tidak Sesuai
26	Pengadministrasi umum	Ilmu hukum	Terminal umum batu ampar dan kim batu ampar	Tidak Sesuai
27	Pengadministrasi kedatangan dan keberangkatan kapal	Smk teknik mesin	Terminal umum batu ampar dan kim batu ampar	Tidak Sesuai
28	Asmen keuangan, akuntansi dan sistem informasi	Akuntansi	Seksi keuangan, akuntansi dan sistem informasi	Sesuai
29	Pengadministrasi keuangan	Ips	Seksi keuangan, akuntansi dan sistem informasi	Sesuai

No	Jabatan	Jurusan	Bagian/bidang	Keterangan (sesuai/tidak sesuai)
30	Pengadministrasi keuangan	Smk usaha pariwisata	Seksi pelayanan terpadu dan customer care	Tidak Sesuai
31	Penyusun anggaran	Smk teknik gambar bangunan	Seksi keuangan, akuntansi dan sistem informasi	Tidak Sesuai
32	Pengolah data dan informasi	Informatika	Seksi keuangan, akuntansi dan sistem informasi	Sesuai
33	Koordinator administrasi pengendalian operasional	Ilmu hukum	Terminal internasional harbourbay	Tidak Sesuai
34	Pengadministrasi pelaporan penerimaan	Ilmu hukum	Terminal internasional harbourbay	Tidak Sesuai
35	Pengawas kegiatan lapangan	Hubungan internasional	Terminal internasional harbourbay	Sesuai
36	Koordinator administrasi pengendalian operasional	Stm listrik	Terminal internasional nongsa pura	Tidak Sesuai

*Sumber : Kepegawaian Badan Usaha Pelabuhan (BP) Batam, 2022.*

Berdasarkan pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan. Hal ini tentunya dapat menjadi salah satu indikasi yang menyebabkan permasalahan mengenai tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan karyawan bahkan kinerja karyawan. Hal ini juga dirasakan peneliti pada saat melakukan pra survey penelitian, bahwa memang benar terdapat kesenjangan atau ketidaksesuaian mengenai jabatan dengan keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan yang mengisi jabatan tersebut.

Kinerja karyawan mungkin saja dapat mengalami penurunan atau menjadi kurang baik apabila karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan pengalamannya masing-masing. Data penurunan kinerja karyawan Badan Pelabuhan (BP) Batam dalam tiga tahun terakhir yakni 2018-2020 disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam Tahun 2018 – 2020**

No	Bidang Ketenagaan yang dinilai	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Divisi Pelabuhan Penumpang	82.87	82.95	75.00
2	Seksi Sumber Daya Manusia, Umum Dan Pengadaan	80.61	75.00	72.20
3	Seksi Keuangan, Akuntansi Dan Sistem Informasi	88.23	80.60	78.36
4	Seksi Pemasaran Dan Pengembangan Usaha	80.12	78.00	74.75
5	Seksi Customer Care	90.67	82.60	70.00
6	Terminal Internasional Batam Center	90.67	85.13	75.40
7	Seksi Pelayanan Jasa Kepelabuhanan	82.13	74.32	70.00
8	Seksi Pelayanan Teknik Dan Pemeliharaan Bangunan	80.30	73.55	72.80
9	Seksi Pelayanan Aneka Usaha Dan Pemasaran	88.96	78.60	75.50
10	Seksi Pelayanan Terpadu Dan Customer Care	89.70	78.42	73.20
11	Teknisi Dan Repairasi	78.00	72.60	70.00
<b>Rata – Rata Penilaian</b>		<b>84,72</b>	<b>78,34</b>	<b>73,38</b>

*Sumber Data : Kepegawaian Badan Usaha Pelabuhan Batam, 2021.*

Adapun penjelasan mengenai keterangan kriteria penilaian pada instansi

Badan Pelabuhan Batam yakni sebagai berikut :

- 91-100 : Sangat Baik
- 76-90 : Kinerja Baik
- 61-75 : Kinerja Sedang /Cukup
- 51-60 : Kinerja Kurang
- < 50 : Kinerja Kurang Baik

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan pada penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir, dan penurunan yang signifikan yakni pada tahun 2021 sehingga menjadi indikasi bahwa terdapat fenomena atau masalah mengenai kinerja karyawan Badan Pelabuhan (BP) Batam. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan menurun dalam tiga tahun terakhir ini, tentunya banyak faktor yang dapat menyebabkan penurunan penilaian kinerja karyawan, salah satunya adalah yang telah diuraikan sebelumnya yakni mengenai penempatan kerja dan pengalaman kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat *research gap*. Penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian yang dilakukan Oleh Baytar, C., Hanafi, A. & Nazaruddin, A (2022), Putri, N.M., Parizade, B. & Hadjri, M. I. (2021), Operania, L., Parizade, B., & Hadjri, M. I. (2021), dan penelitian oleh Bustam dkk (2016) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Namun, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2017) dan penelitian oleh Avisena dkk (2016) yang hasilnya menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapatnya inkonsisten dalam penelitian ini, dan berdasarkan fenomena yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan Badan Pengelola Pelabuhan Batam, dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam bidang atau kajian mengenai penempatan dan pengalaman kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai saran ataupun masukan terhadap instansi atau perusahaan terkait sebagai salah satu pertimbangan pada saat pengambilan keputusan, terutama mengenai pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Pelabuhan Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agustin (2017). Pengaruh Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kemenhub RI). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Aprianto dkk (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota LubukLinggau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol.24, No.1*.
- Aristarini, L. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.2, No,4*.
- Avizena (2016). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian divisi produksi di PT. Barata Indonesia Persero Gresik. *Jurnal Aplikasi Administrasi , Vol.19 No.1*.
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basari. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Multi Karya Bandung. *Jurnal Ilmiah Vol4*.
- Baytar, C., Hanafi. A. & Nazaruddin, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Painan. *Skripsi (dipublikasikan)*.
- Bustam dkk (2016).Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Makassar Selatan. *Jurnal Ilmiah Bongaya*.
- Chaplin, J.K. (2016). *Kamus Psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Devi dkk (2016). Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.3. Oleh Devi dkk (2016)*.

- Devischa, M. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Dwipalguna (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen UNUD, Vol.4 No.9*.
- Fadilah (2013). *Manajemen Risiko, Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan untuk Peningkatan Kerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPF UGM.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Suaka Buku
- Hayati dkk (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Jurnal Online Manajemen Vol.2, No.3*.
- Kreitner & Kinicki (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi 9)* . Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi2)*. Bandung : Rosdakarya.
- Manulang (2020). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen, Vol.5 No.2*.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Mathis, L. & Jackson, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- Masyichah dkk (2016). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PLN Area Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Minarti (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lahat. *Skripsi (dipublikasikan)*.

- Moekizat (2017). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Naliebrata, A. (2017). *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dalam Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor*. Skripsi Institut Pertanian Bogor (dipublikasikan).
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Operania, L., Parizade, B. & Nazaruddin, A. (2021). Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir. *Skripsi (dipublikasikan)*.
- Paiss (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, Vol.1, No.2*.
- Pua dkk (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*.
- Putri, N.M., Parizade, B. & Nazaruddin, A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel *The Excelton* Palembang. Oleh Putri, N.M., Parizade, B. & Nazaruddin, A. *Skripsi (dipublikasikan)*.
- Rahmi (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kesesuaian Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. *Jurnal FEBIS Muhammadiyah Makassar. Skripsi (dipublikasikan)*.
- Ramadhenty dkk (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Ramli. (2016). *Skala Pengukuran Pada Proses Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Reza dkk (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 4, No.1*.
- Rima (2016). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada Hotel Millenium Sirih Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*.



- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior. Seventeen Edition. England*
- Robert, M. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional (Rev.ed)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, L.D., Parizade, B. & Bakri, S.A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.17 No.4*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Trisna (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Neo-bis Vol.12 , No.1*.
- Umar, H. (2013). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya dkk (2019). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Udayana*.
- Wiley, (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.
- Yunita, dkk (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Pengetahuan Manajemen Bisnis*.
- Zulfahmi (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*.