

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS
CABANG MANOKWARI**

Monica Brihancya¹, Makarius Bajari², Sarah Usman³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua, Manokwari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38. Teknik sampling yang digunakan berupa non probability sampling data primer yang digunakan berupa koesioner. Data sekunder diperoleh dari jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software statistik SPSS. Berdasarkan hasil analisis pada variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis uji Anova variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari. Saran pihak perusahaan dalam merekrut karyawan, sebaiknya memilih calon karyawan yang memahami pengetahuan dengan baik

Kata Kunci:

penempatan, pengalaman, produktivitas BPJS kesehatan, Papua Barat

Abstract

This study aims to examine the impact of work placement and work experience on employee productivity, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative analysis approach. A total of 38 samples were included in this study, and non-probability sampling was utilized for data collection. The primary data were gathered through a questionnaire, while secondary data were obtained from relevant journals and books. The method employed for data analysis is multiple linear regression, conducted using SPSS statistical software. The analysis results indicate that both work placement and work experience have a partial effect on employee productivity. Additionally, the ANOVA test results show that work placement and work experience simultaneously influence employee productivity at the BPJS Health Office in Manokwari. Based on the findings, it is recommended that the company prioritize selecting prospective employees who possess a solid understanding of relevant knowledge during the recruitment process.

Keywords:

placement, experience, productivity BPJS kesehatan, West Papua

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas, dengan tujuan memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang yang memberikan kontribusi terhadap organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh harus diberikan dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah mengharuskan organisasi terus menerus melakukan penyesuaian di dalam perusahaan.

Penyesuaian yang dilakukan perusahaan yaitu sistem pergantian bidang pekerjaan yang mengharuskan karyawan beradaptasi menjalankan tugas dan kewajiban baru sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman. Karyawan tanpa terkecuali dituntut untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Produktivitas adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2019) yaitu penempatan kerja sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja guna menghasilkan sumber daya manusia yang maksimal bagi perusahaan. Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.

Menurut Sedarmayanti (2019), Penempatan karyawan dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan), dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Produktivitas perusahaan akan berjalan baik jika penetapan kerja karyawan telah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

Pengalaman sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran agar meningkatkan keterampilan kerja. Karyawan yang mempunyai pengalaman kualitas rendah cenderung tidak puas dalam melaksanakan tugas dan kurang berkomitmen dalam organisasi. Sebagai seorang karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugas, karyawan akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Menurut Samsudin, (2016). Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja seseorang. Pengalaman kerja dan penempatan kerja sangat dibutuhkan pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai ketetapan waktu yang telah diberikan.

BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Kehadiran BPJS Kesehatan memiliki peran sentral dalam mewujudkan sistem jaminan sosial nasional bidang kesehatan. Hal ini mengingat BPJS Kesehatan secara mendasar melakukan pembenahan terhadap sistem pembiayaan kesehatan yang saat ini masih didominasi oleh *out of pocket payment*, mengarah kepada sistem pembiayaan yang lebih tertata berbasiskan asuransi kesehatan sosial.

Penempatan karyawan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari disesuaikan dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kebutuhan untuk mengisi jabatan yang diperlukan dalam setiap departemen. Berikut ini adalah jumlah pegawai dan tingkat pendidikan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal. Dapat dilihat dari penempatan kerja karyawan yang belum sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dimiliki. Penulis melihat ada beberapa karyawan memiliki latar belakang pendidikan jurusan akuntansi sesuai bidang penagihan dan

keuangan. Namun ditempatkan pada bidang kepersertaan dan pelayanan peserta membuat karyawan harus menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya. sehingga karyawan terlihat kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, karyawan yang di tempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, seperti pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap pelayanan yang lama sehingga dapat menghambat pekerjaan, hal ini dapat dipertimbangkan oleh perusahaan.

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dengan apa yang berlaku secara umum atau generalisasi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor BPJS Kesehatan Manokwari berjumlah 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan Teknik penentuan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan semua sampel. Tujuan dan pertimbangan pengambilan sampel penelitian ini karena populasi yang bekerja pada BPJS Kesehatan Cabang Manokwari berjumlah 38 karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun wawancara yang dilakukan peneliti menggunakan wawancara tertutup dan wawancara terbuka.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah multi regression (regresi linear berganda) dengan menggunakan

program SPSS 26 (*Statistical package for the social sciences*) for windows.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Angka Kolerasi	R-tabel (N=60 $\alpha=5\%$)	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,622	0,329	Valid
	X1.2	0,709	0,329	Valid
	X1.3	0,607	0,329	Valid
	X1.4	0,705	0,329	Valid
	X1.5	0,653	0,329	Valid
	X1.6	0,694	0,329	Valid
	X1.7	0,531	0,329	Valid
	X1.8	0,733	0,329	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,357	0,329	Valid
	X2.2	0,662	0,329	Valid
	X2.3	0,636	0,329	Valid
	X2.4	0,587	0,329	Valid
	X2.5	0,636	0,329	Valid
	X2.6	0,616	0,329	Valid
	X2.7	0,700	0,329	Valid
	X2.8	0,593	0,329	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,563	0,329	Valid
	Y.2	0,596	0,329	Valid
	Y.3	0,606	0,329	Valid
	Y.4	0,495	0,329	Valid
	Y.5	0,371	0,329	Valid
	Y.6	0,514	0,329	Valid
	Y.7	0,451	0,329	Valid
	Y.8	0,651	0,329	Valid
	Y.9	0,602	0,329	Valid
	Y.10	0,498	0,329	Valid
	Y.11	0,513	0,329	Valid
	Y.12	0,485	0,329	Valid

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa dari seluruh item pertanyaan yang ada pada koesioner mencakup 3 variabel yaitu, variabel penempatan kerja (X1), variabel pengalaman kerja (X2), dan variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) dinyatakan Valid. Dinyatakan

valid karena nilai R_{hitung} (angka korelasi) > dari nilai R_{tabel} (0,329).

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,828	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,753	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,754	0,60	Reliabel

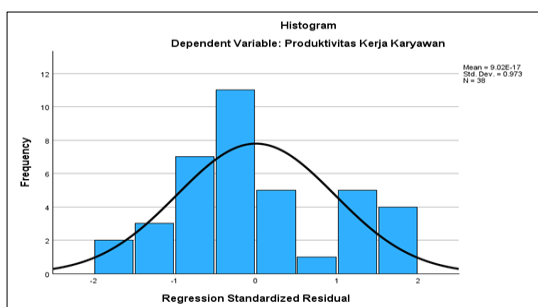
Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel penelitian diatas yaitu nilainya > dari angka batasan yaitu 0,60. Jadi dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau memiliki ketepatan, keakuratan serta memiliki konsistensi tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

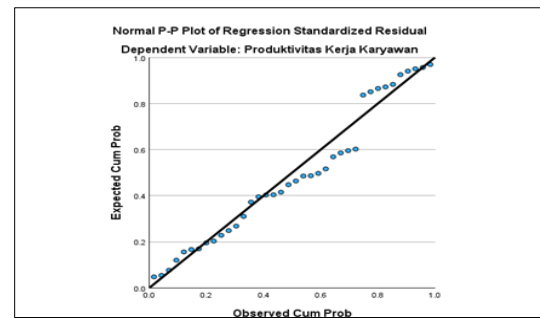
Dapat dilihat pada gambar 1, menunjukkan grafik histogram normal karena bentuknya dari grafik ini seperti lonceng dan tidak miring ke kiri atau ke kanan dan artinya berdistribusi normal.



Gambar 1. Histogram Normalitas

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan gambar 2, Histogram Normalitas dan gambar grafik histogram berdistribusi normal dan pada gambar *P-Plot Regression standard* terlihat bahwa penyebaran titik-titik berada pada garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel berdistribusi normal.



Gambar 2. Normalitas P-plot Regression Standardized Residual

Sumber: data diolah, (2023)

2. Uji Multikolinieritas

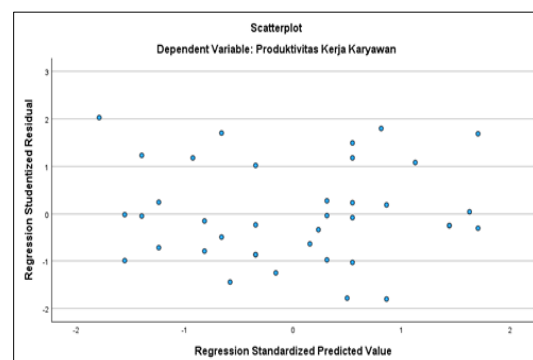
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penempatan Kerja (X1)	0.107	0.004
Pengalaman Kerja (X2)	0.107	0.004

Sumber: Data diolah, (2023)

Dapat dilihat pada tabel 3, menunjukkan bahwa setiap variabel independen penempatan (X1), dan Pengalaman (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance 0,107 > 0,10 dan VIF < 10. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen Penempatan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,107 > 0,10 dan variabel pengalaman (X2) sebesar 0,107 > 10. Sedangkan nilai VIF variabel (X1) adalah sebesar 0,04 < 10 dan variabel Pengalaman (X2) adalah sebesar 0,04 < 10 maka dapat disimpulkan persamaan regresi tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan gambar 3 diatas, diketahui titik-titik yang terdapat pada gambar *scatterplot* menyebar secara acak serta menyebar diatas maupun dibawah angka (0) dan pada sumbu (Y). ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari berdasarkan variabel bebas yaitu penempatan kerja, pengalaman kerja, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.245	1.326		9.940	0.000
	Penempatan Kerja	0.483	0.001	0.552	1.055	0.001
	Pengalaman Kerja	0.521	0.001	0.550	1.051	0.001

Sumber: data diolah, (2023)

Dari tabel 4. regresi linear berganda diatas dimasukan dalam formula regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,245 + 0,483X_1 + 0,521X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis regresi dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 5,245 artinya, bila penempatan kerja dan pengalaman kerja sama dengan 0 atau (Konstan), maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 5.245.
- 2) Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel penempatan kerja adalah positif yaitu sebesar 0,483. Hal ini berarti bahwa semakin baik perusahaan dalam menempatkan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hasil variabel linear berganda pengalaman kerja menunjukkan angka koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,521. Hal ini

berarti jika, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan keahliannya, maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi.

- 4) Hasil variabel linear berganda penempatan kerja dan pengalaman kerja memiliki standar *error* sebesar 0,01. Hal ini berarti bahwa kesalahan kecil sehingga kesamaan yang dibentuk sangat tepat untuk dipakai dalam mengestimasi hasil regresi linear berganda.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji parsial (Student T Test), variabel penempatan kerja memiliki nilai signifikan 0,001 jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 maka nilai variabel X1 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Ho¹ ditolak dan Ha¹ diterima sehingga variabel penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan. kemudian pada variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikan 0,001. Dari hasil tersebut dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 maka nilai variabel X2 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Ho² ditolak dan Ha² diterima dengan variabel X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y) Produktivitas kerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.562	2	4.781	9.329	0.001 ^b
	Residual	17.938	35	0,513		
	Total	27.500	37			

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 atau koefisien regresi signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1), variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,997 ^a	0,994	0,994	0,001

Sumber: Data diolah (2023)

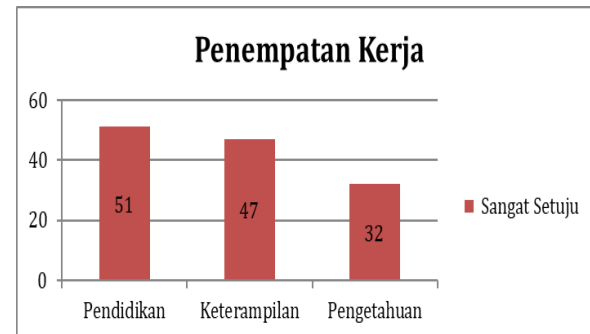
Pada tabel 6 diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,994. Artinya 99,4% variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh 2 variabel idenpenden yaitu Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja, mempunyai kontribusi yang baik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain melihat dari indikator, penempatan kerja karyawan mengikuti prosedur yang berlaku pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan terselesaikan dengan baik. Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja yaitu sebesar (99,4%). Sedangkan sisanya (100% - 99,4% = 0,60%) dipengaruhi oleh variabel lain dari model regresi ini dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari**

Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menurut Tohardi dalam buku Priansa (2016).

Jika dilihat dari hasil hipotesis maka variabel penempatan berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan variabel X1 yang mana lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$). Sehingga hipotesis pertama diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Gambar 4. Jawaban Indikator Penempatan Kerja**

Sumber: data diolah, (2024)

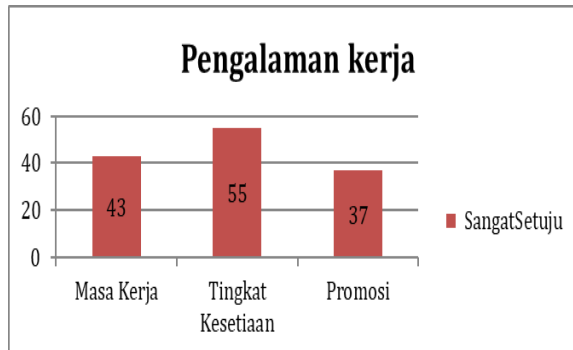
Berdasarkan gambar 4 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa total sangat setuju terbanyak berada pada indikator (X1.1) dengan total nilai sebesar 51. Kemudian menjawab sangat setuju, terendah berada pada indikator (X1.3) dengan total nilai sebesar 32. Artinya karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari memiliki pengetahuan yang masih rendah terhadap posisi yang ditetapkan oleh pihak manajemen BPJS Kesehatan Cabang Manokwari. Pihak perusahaan sebaiknya dalam merekrut karyawan sebaiknya memilih calon karyawan yang memahami pengetahuan dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Sari Marbun (2019), dengan judul Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja pada produktivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari

Pengalaman kerja merupakan 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 pernah dilakukan menurut Muchlisin Riadi (2020).

Dapat diketahui bahwa hipotesis dari nilai signifikan variabel X2 yang mana lebih kecil dari alpha $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti X2 pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan



Gambar 5. Jawaban Indikator Pengalaman Kerja

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan gambar 5 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa total nilai sangat setuju terbanyak berada pada indikator (X2.2) total nilai sebesar 55. kemudian menjawab sangat setuju terendah berada pada indikator (X2.3) total nilai sebesar 37. Artinya perusahaan belum memberikan promosi bagi karyawan. sebaiknya perusahaan melihat kinerja karyawan dan memberikan promosi atau reward lainnya.

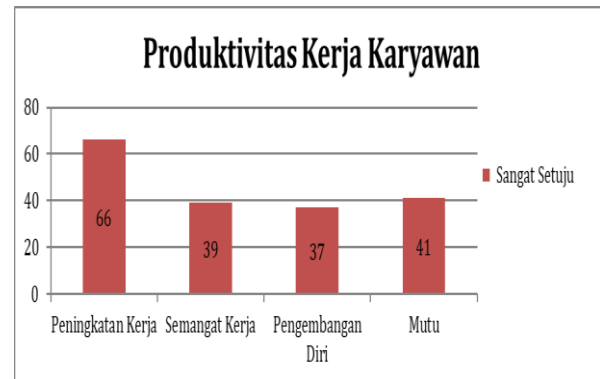
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Desi Purwaningsing (2019) dengan judul Pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat dikatakan relevan.

Pengaruh Penempatan Kerja Dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan yang mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan mempengaruhi peroduktivitas kerja. Adanya penempatan kerja dan pengalaman kerja yang sesuai akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat bahwa nilai signifikansi

kedua variabel indenpenden yang lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yakni variabel Penempatan kerja, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.



Gambar 6. Jawaban Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan gambar 6 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa total nilai sangat setuju terbanyak berada pada indikator (Y.1) dengan total nilai sebesar 66. kemudian menjawab sangat setuju dengan total nilai terendah berada pada indikator (Y.3) diketahui total nilai sebesar 37 responden. Artinya karyawan dalam pengembangan diri masih rendah, seharusnya perusahaan bisa memberikan pelatihan kepada karyawan agar bisa mengembangkan kemampuan diri karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Jika dikaitkan dengan penelitian Akbar R (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Polewali, yang menjelaskan bahwa adanya penempatan kerja, pengalaman kerja, secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi, dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dipakai sebagai acuan dengan hasil penelitian yang relevan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan simulas

atau secara bersama-sama terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian dapat dilihat bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja yang sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan, untuk itu perlu ditingkatkan lagi beberapa hal seperti karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Manokwari memiliki pengetahuan yang masih rendah terhadap posisi yang ditetapkan oleh pihak manajemen BPJS Kesehatan Cabang Manokwari pihak perusahaan sebaiknya dalam merekrut karyawan, memilih calon karyawan yang memahami pengetahuan dengan baik. Perusahaan belum memberikan mempromosikan bagi karyawan, sebaiknya perusahaan melihat kinerja karyawan dan memberikan promosi atau *reward* lainnya. Karyawan dalam pengembangan diri masih rendah, seharusnya perusahaan bisa memberikan pelatihan kepada karyawan agar bisa mengembangkan kemampuan diri karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan

Daftar Referensi

- Afrilyan, B., K. Fitri, and M. Marhadi. (2016). "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4 (1): 153–66.
- Aldy M. P, Lisbeth M, dan Greis M.s. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.6, No.4, Hal. 2388 – 2397.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112.
- Arifudin & Damayanti. (2020). "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pt Agro Bumi." *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 15 (2): 14–21. [https://e-](https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1091)
- BMO Pua, VPK Lengkong. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5 (3).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang. Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Haryati, Endang, and Siti Hajar. (2016). "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt . Pelabuhan Indonesia I (Persero)." *Jurnal Bisnis Administrasi* 05: 7–13
- Husain. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol 1, No 2, 1-20.
- Husin, Wiwin L. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNNK) Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal AkMen*. Volume 17 Nomor 1 Hal.133-144.
- Masnah, Fauziah. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT White Oil Nusantara Manyak Gersik. *Jurnal Gema Ekonomi*, Vol 6, No. 1.
- Muaja, K.O., Adolfin, (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5, No.2, Hal. 2211 – 2220.
- Ningrum, Kuraesin, E. (2018). Proses Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Octavianus, Wungow Raymond. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.3. Hal. 1758 – 1767.
- Putri, A. C. (2021). Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 117–127.

- Saputra, Nur Imam. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manajemen. Islam UIN Alauddin Makassar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, Ketut Edy., Wayan Bagia., Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 1, hal 60-67.
- Wisdalia Maya Sari. (2018). "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau." *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* 1 (2): 241-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v1i2.213>.
- Wulandari, Ristiana. (2016). *Pengaruh, Rekrutmen, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.5, No.4.
- Yunita, Komang. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 4, No 1.