PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASi PT. WAHANA META RIAU DI PEKANBARU

Oleh :
Bram Afrilyan
Pembimbing : Kurniawaty Fitri dan Marhadi

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : *afrilyan_bram@yahoo.com*

The Effect of Competence, Work Experience and Job Placement on Organizational Commitment PT. Wahana Meta Riau in Pekanbaru

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Wahana Meta Riau, Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of competence, work experience and job placement on organizational commitment. The study population was 75 employees and is set with models census. Research variables used are the competencies, work experience and job placement as independent variables and organizational commitment as dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis aided by SPSS version 21.The results of this study concluded that the variable competence, work experience, and job placement positive and significant effect on organizational commitment. In terms of competence, the company should improve the competence of employees through technical training related to the field of the employee's duties. Work experience can be enhanced by the company's employees through the implementation of tasks in accordance with the ability of employees so that employees will increasingly gain work experience. In the variable job placement for the implementation is effective and appropriate, where the company should have to look at the educational background, skills suitability, suitability of the attitude of the employees. Regarding the commitment needs to be improved is the attention of the employees of the various problems faced by the company, so that organizational goals can be achieved

Keyword: Competence, Work Experience, Job Placement, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Dunia kerja moderen membutuhkan adanya sumberdaya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya

kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi karyawan yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumberdaya manusia dari karyawan tersebut, khususnya dalam peningkatan kompetensi kerja karyawan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan untuk itu perusahaan harus menjaga agar karyawan tidak keluar dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus mengetahui bagaimana komitmen karyawaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja.

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya adalah karenaadanya partisipasi semua anggota organisasi, yang diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, di mana individu terlibat dalam organisasi dan memberikan kontribusinya terhadap organisasi.

PT. Wahana Meta Riau merupakan dealer Nissan Datsun di wilayah Pekanbaru. Tujuan utamanya adalah untuk memenuhi permintaan kendaraan bermotor sebagai alat transportasi darat (mobil). Terdapat juga berbagai program, baik untuk penjualan maupun service. Kemudian mengagendakan pameran diberbagai pusat perbelanjaan.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 25 responden yang terdiri dari karyawan PT. Wahana Meta Riau terlihat bahwa dari pernyataan yang diajukan bahwa komitmen organisasi terlihat kurang baik hal ini ditunjukkan pada persentase keseluruhan yang setuju 38 % dan kurang setuju 62%. Dari pra riset yang dilakukan penulis di PT. Wahana Meta Riau, penulis mendapati suatu fenomena yaitu bahwa masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Berbagai perubahan lingkungan yang terjadi pada era globalisasi seperti saat ini, menuntut pihak manajemen sumber daya manusia untuk semakin fleksibel terutama dalam pengembangan serta memaksimalkan potensi dan kompetensi yang dimiliki dari setiap individu karyawan. Berdasarkan data dan hasil wawancara peneliti dengan HRD di perusahaan ini bahwasanya masih terdapat kekurangan maupun kelemahan pada kompetensi karyawan.

Hal ini membuat perusahaan sangat selektif dalam merekrut karyawan. Untuk itu, dibutuhkan orang-orang yang mempunyai mental yang kuat serta kompetensi yang tinggi agar dapat menjadi karyawan yang berhasil.

Menurut Siagian (2007:52), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Berdasarkan data masa kerja karyawan di PT. Wahana Meta Riau tahun 2015, terdapat masih sedikitnya karyawan yang bekerja diatas 5 tahun yakni sebesar 17%, hal ini dapat diindikasikan bahwa masih kurang banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan.

Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki

seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Permasalahan lain yang dihadapi adalah terkait dengan penempatan kerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan data penempatan karyawan di PT. Wahana Meta Riau tahun 2015 didapat bahwa masih ada 52 karyawan (68%) yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang studinya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang studinya yakni sebesar 32% (25 karyawan). Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya tentu tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai bidang studi yang dikerjakannya. Terlebih bagi karyawan yang masih tamatan SMA/Sederajat yang hanya memiliki pengetahuan secara umum.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau ? 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau? 3) Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau? 4) Apakah kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau?

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau. 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau. 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:157). Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi Komitmen organisasi (*organizational commitment*) sangat penting karena organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

Menurut Sudarmanto (2009: 102) mengemukakan indikator komitmen sebagai berikut: 1) Rasa memiliki 2) Keterlibatan dalam organisasi 3) Merasakan beban

ekonomi dan resiko yang tinggi 4) Kebanggaan terhadap organisasi 5) Kesamaan nilai individu dengan organisasi 6) Keinginan untuk bertahan 7) Memiliki dedikasi total dan ikatan emosional yang kuat.

Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan yang dimilikinya untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Wibowo (2014: 273) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Menurut Wibowo (2007:324) yang menjadi indikator kompetensi kerja yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Perilaku*(attitude)*

Pengalaman Kerja

Dengan pengalaman, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan.

Menurut Siagian (2007:52), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Menurut Foster (dalam Sudarmanto, 2009: 102) menyatakan bahwa ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

a.Lama waktu/ masa kerja.
b.Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
c.Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penempatan Kerja

Mathis dan Jackson (2006:262) mengemukakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Rivai (2009:198) menyatakan penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang

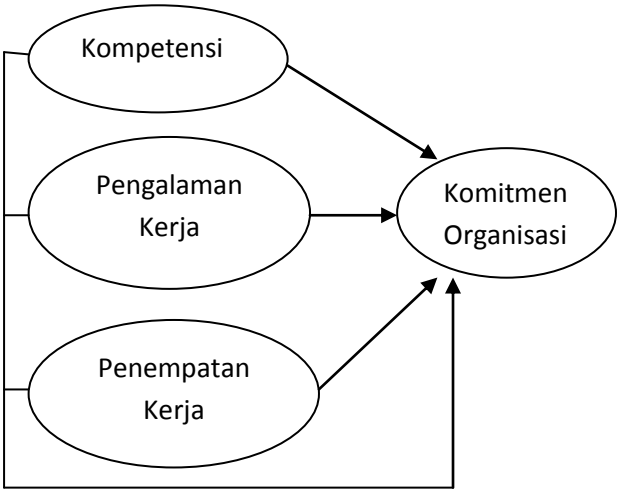
tepat untuk jabatan yang tepat.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005 : 158), penempatan kerja yang tepat terdiri dari :

a.Kemampuan akademis.
b. Pengalaman bekerja
c. Kesehatan fisik dan mental

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang didapat serta kerangka pemikiran di atas, maka didapat hipotesis penelitiannya adalah:



Sumber: *Data Olahan, 2016*

H1:Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau.
H2:Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau.
H3:Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau.
H4:Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Wahana Meta Riau yang beralamat di Soekarno Hatta No.38. Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan sebanyak 75 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada di jadikan sebagai sampel (Sugiyono 2012:96).

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dengan cara metode sensus. Untuk mendapatkan data dan infomasi yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Penelitian menggunakan 4 jenis variabel, yaitu kompetensi, pengalaman kerja, penempatan kerja dan komitmen organisasi. Untuk analisis dari data penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan mengunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terkait. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu komitmen organsisasi. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda Sesuai

dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif.

Y = a+b1X1+b2X2+b3X3+e

Dimana :

Y = Komitmen Organsisasi
X1 = Kompetensi
X2 = Pengalaman Kerja
X3 = Penempatan Kerja
a = Kostanta
b1,b2,&b3= Koefisien Regresi
e = Standar Error

Pengujian Data

Uji Validitas

Menurut imam ghozali (2006:45) "uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut."

Dengan membandingkan r_{hitung}dengan r_{tabel}

a. Apabilar_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $(r_h > r_t)$ maka butir instrument tersebut valid.
b. Apabilar_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} $(r_h < r_t)$ maka butir instrument itu tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas

Analisis reliabiitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Imam Ghozali, 2006).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengkaji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model uji yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dapat dilakukan melalui uji Durbin Watson. Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya interept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalaam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis plots.

Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel *independen* (Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen* (Komitmen Organisasi). Dengan tingkat signifikan (α) 5 persen, df1 = k, dan df2 = n-k-1, diperoleh nilai

F_{tabel}. Kemudian nilai F_{tabel} dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat dua nilai ekstrim dari koefisien determinasi, yaitu:

a. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel terikat.
b. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, maka variabel bebas mempunyai pengaruh (100%) terhadap variabel terikat atau variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Berdasarkan nilai ekstrim, maka koefisien determinasi nilainya berada dalam interval 0 dan 1 ($0<R^2<1$).

Uji T

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel *independen* (kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja) terhadap variabel *dependen* (komitmen organisasi). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Komitmen organisasi adalah Keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Variabel X_1 (*Kompetensi*)

Kompetensi adalah Kemampuan seseorang karyawan untuk memadukan pengetahuan, keterampilan dan perilaku dalam proses berpikir dan bertindak untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab dengan baik**.**

Variabel X_2 (*Pengalaman Kerja*)

Pengalaman kerja adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih.

Variabel X_3 (Penempatan Kerja)

Penempatan kerja adalah pemberian tugas dan pekerjaan baru kepada karyawan yang sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan dan karyawan tersebut mampu mempertanggungjawabkan segala kemungkinan yang akan terjadi atas tugas, wewenang, pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial dan simultan dari variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi

PT. Wahana Meta Riau di Pekanabaru, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis berganda dengan bantuan data olahan SPSS. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Jika r hitung ≥ r tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan N-2 = 75-2 = 73 = 0,227. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel (0,227). Artinya adalah r hitung > r tabel dan alat ukur yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisis reliabiitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha > 0.60. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,800	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,809	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,700	0,6	Reliabel
Penempatan Kerja	0,700	0,6	Reliabel

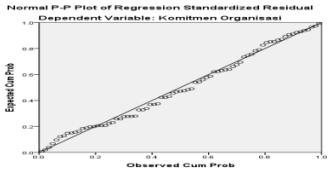
Sumber: *Data Olahan, 2016*

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliabilitiy Statistics* (Cronbach's Alpha). Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0,6. Aritnya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Dari gambar Normal PP Plot diatas terlihat data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji Durbin Watson. Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya interept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas.

Tabel 2

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755[a]	.571	.552	.41477	1.855

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2 = -2 < 1,855 < 2. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengkaji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada dalam penelitian. Model uji yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dependen dengan variabel independen yang diuji pada penelitian ini yaitu varibel kompetensi, pengalaman kerja, penempatan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.474	2.112
	Pengalaman Kerja	.513	1.951
	Penempatan Kerja	.616	1.622

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

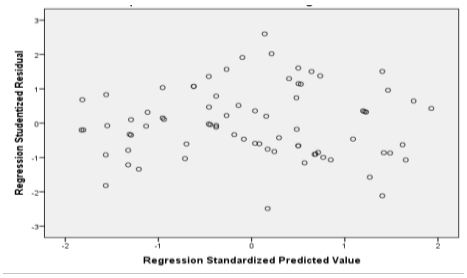
Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalaam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis plots. Sehingga kita dapat mengetahui uji Heteroskedastisitas berikut :

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel *independen* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen*. Dengan tingkat signifikan (α) 5 persen, df1 = k, dan df2 = n-k-1, diperoleh nilai F_{tabel}. Kemudian nilai

Tabel 4
Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.233	3	5.411	31.453	.000[b]
	Residual	12.214	71	.172		
	Total	28.447	74			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompetensi

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Diketahui F hitung sebesar 31,453 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:
F tabel = n – k – 1 ; k
= 75 – 3 – 1 ; 3
= 71 ; 3
= 2,734
Keterangan
n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan
Dengan demikian diketahui F hitung (31,453) > F tabel (2,734) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel *independen* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755[a]	.571	.552	.41477	1.855

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Diketahui nilai R Square sebesar 0,571. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 57,1 %. Sedangkan sisanya 42,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yan tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t

Adapun uji-t pada penelitian ini (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara variabel *independen* yang terdiri dari variabel kompetensi, variabel pengalaman kerja dan variabel penempatan kerja terhadap variabel *dependen* yaitu variabel komitmen organisasi. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Tabel 6
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.111	.376		2.950	.004
Kompetensi	.292	.093	.357	3.155	.002
Pengalaman Kerja	.274	.098	.303	2.785	.007
Penempatan Kerja	.202	.093	.215	2.167	.034

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:
t tabel = n – k – 1 : alpha/ 2
= 75 – 3 – 1 : 0,05/ 2
= 71 : 0,025
= 1,994

1. Kompetensi. Diketahui t hitung (3,155) > t tabel (1,994) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengalaman kerja. Diketahui t hitung (2,785) > t tabel (1,994) dan Sig. (0,007) < 0,05. Artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Penempatan kerja. Diketahui t hitung (2,167) > t tabel (1,994) dan Sig. (0,034) < 0,05. Artinya variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan ini.

Persamaan Regresi Berganda:

Komitmen Organisasi = 1,111 + 0,292 Kompetensi + 0,274 Pengalaman Kerja + 0,202 Penempatan Kerja + e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,111. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka komitmen organisasi sebesar 1,111.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,292. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,274. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,274 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,202. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengempatan kerja sebesar 1 satuan maka akanmeningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,202 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian semakin sesuai kompetensi yang dimiliki maka komitmen organisasi dapat ditingkatkan, khususnya pada PT. Wahana Meta Riau. Mengingat perusahaan ini bergerak dibidang *dealer* mobil, perusahaan lebih banyak merekrut karyawanyang memiliki kompetensi dalam memahami perbaikan dan perawatan suku cadang mobil serta merekrut karyawan yamg memiliki wawasan yang luas dan komunikasi yang baik untuk melayani pelanggan.

Dari hasil penelitian, kompetensi mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya komitmen organisasi yang tinggi pula. Kompetensi diperlukan dalam setiap jenis pekerjaan, yang menentukan seseorang mampu atau tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, semakin efektif pengalaman kerja yang dimiliki memang pada dasarnya mampu meningkatkan komitmen organisasi, khususnya pada PT. Wahana Meta Riau. Dari hasil penelitian, pengalaman kerja mendapatkan penilaian yang sesuai sehingga memberikan dampak baik pada munculnya komitmen.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengalaman kerja memiliki rata-rata 3,85 dengan kategori sesuai. Dengan demikian pengalaman kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau secara rata-rata dapat dikatakan sesuai karena dengan pengalaman kerja yang dimiliki dapat mempermudah karyawan melaksanakan pekerjaannya dan dapat mencapai target apa yang telah diingginkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wahana Meta Riau. Semakin sesuai penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen organisasi akan semakin meningkat, dan sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen organisasi akan semakin rendah.

Dari hasil penelitian, penempatan kerja karyawan di perusahaan mendapatkan penilaian yang sesuai sehingga memberikan dampak pada peningkatan komitmen organisasi yang baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Dipa (2015) yang menyatakan bahwa penempatan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen.

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Diketahui nilai R Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,571. Artinya adalah bahwa setiap sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 57,1 %. Sedangkan sisanya 42,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yan tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Berdasarkan uji F diketahui F hitung (31,453) > F tabel (2,734) dengan Sig. (0,000) < 0,05.

Artinya adalah bahwa variabel *independen* (kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (komitmen organisasi). Apabila ketiga aspek tersebut dapat ditingkatkan secara bersamaan maka komitmen organisasi pada PT. Wahana Meta Riau akan mampu ditingkatkan secara signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Wahana Meta Riau.
2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wahana Meta Riau. Dengan demikian semakin sesuai tingkat kompetensi yang dimiliki maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.
3) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wahana Meta Riau. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi .
4) Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wahana Meta Riau. Dengan demikian semakin sesuai penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen organisasi dapat ditingkatkan.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan adanya sejumlah aspek yang masih dipandang lemah terkait pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, maka penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi sebagai berikut:

1) Pada aspek kompetensi, melihat bahwa di perusahaan masih banyaknya karyawan yang hanya dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, perusahaan sebaiknya meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugas yang dijalaninya, guna dapat meningkatkan perilaku, pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan dimasa yang akan datang sehingga karyawan yang tamatan SMA/SMK ini tidak merasa kurang berkompeten dibandingkan karyawan yang tamatan sarjana. Dan perusahaan dapat juga mencari tamatan-tamatan sarjana yang memiliki kompetensi dan wawasan dalam bidang otomotif khususnya mobil.
2) Pengalaman kerja karyawan dapat ditingkatkan oleh perusahaan melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja. Pengalaman yang matang berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan membantu karyawan memahami informasi yang diterima pada tanggung jawab pekerjaan dan perlu meningkatkan kemampuan dalam menguasai pelaksanaan tehnik pekerjaan yang sesuai dengan bidang tugasnya.
3) Pada variabel penempatan kerja agar pelaksanaannya berjalan efektif dan sesuai, dimana perusahaan sebaiknya harus melihat latar belakang pendidikan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap yang dimiliki karyawan serta minat karyawan terhadap pekerjaan yang akan diberikan, sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya dan memiliki

ikatan psikologis dengan perusahaan. Selain itu pimpinan harus meningkatkan komunikasi yang baik dengan karyawannya dan memberikan arahan-arahan yang jelas sesuai dengan nilai dan tujuan dari perusahaan.

4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan sebaiknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan dapat menambah atau menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Siagian, Sondang P., 2007. Teori Motivasi dan Aplikasi. Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta.

Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam, 2006. Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, Human Resource Management (Manajemen Daya Manusia), Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica, Penerbit: SalembaEmpat, Jakarta

Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hasibuan. Sp. Melayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2005), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.