

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PT. SUMINSURYA MESINDOLESTARI MEDAN

Makmur Lukito<sup>1</sup>, Alfonsius<sup>2</sup> dan Chon Cho Reynolds Manday<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Alumni, STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: [Makmurlukito@gmail.com](mailto:Makmurlukito@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: [alfon\\_pmci@yahoo.com](mailto:alfon_pmci@yahoo.com)

<sup>3</sup> Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: [choncho.reynols@yahoo.com](mailto:choncho.reynols@yahoo.com)

**Abstract.** *Strict business competition at this time makes the company requires the ability of human resources in running its role in helping companies to improve the performance of the company and its employees as a whole. Work experience and job placement is one of the factors that affect the employees work commitment in a company. The purpose of this study was to find the relationship between work experience and job placement on employee work commitment. Work experience and job placement have a close relationship to improve employee work commitment. Properly organized job placement creates clear goals for employees so they are motivated because they know the benefits of what they are doing. Moreover, employees will do their best if their being rewarded by their employers so as to gain appropriate work experience and continue to develop their performance. The research methodology that is being used to measure is by survey, the type of research is quantitative descriptive and the nature of this research is explanatory research. The populations and samples in this research are all of the employees in PT. Suminsurya Mesindolestari Medan, which are 63 people and in the sampling method using saturated sampling. Data collection method are gone by distributing questionnaires, interviews, and literature studies. Variable was measured by Likert scale. The data analysis model that had been used to answer hypotesis is multiple regression. The results showed that simultaneously both work experience and job placement together significantly affect the work commitment of employees of PT. Suminsurya Mesindolestari Medan, and partially work experience is more affect towards employees work commitment in PT. Suminsurya Mesindolestari Medan than job placement.*

**Keywords:** *Work Experience, Job Placement, Employee Work Commitment*

### I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan

perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena itu maka begitu pentingnya peranan sumber daya

manusia dalam mengelola perusahaan dengan baik.

Ketatnya persaingan bisnis pada saat ini membuat perusahaan membutuhkan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan peranannya dalam membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawannya secara menyeluruh. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat melaksanakan strateginya dalam menghadapi persaingan bisnis dan menggunakan sumber dayanya secara lebih efektif dan efisien, yang akhirnya visi, misi dan strategi perusahaan dapat tercapai. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Perusahaan harus menjaga agar karyawan tidak keluar dari perusahaan tersebut.

Perusahaan harus mengetahui bagaimana komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Komitmen kerja adalah ikatan psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan karyawan dalam mengerahkan semua upaya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah pengalaman kerja dan penempatan karyawan. Pengalaman kerja menunjukkan 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 kerja. Sedangkan penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

PT Suminsurya Mesindolestari adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang distributor baja dan mesin untuk keperluan *workshop* yang berkantor di Jl. Irian Barat No.320 Kongsi VI, Kelurahan Sampali, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan informasi yang saya peroleh dari salah satu karyawan senior yang

bekerja di perusahaan PT. Suminsurya Mesindolestari, komitmen kerja karyawan untuk bekerja dalam perusahaan semakin menurun. Hal ini ditandai dengan kurangnya inisiatif dan kecakapan mental karyawan dalam menangani masalah yang terjadi di dalam perusahaan seperti tidak adanya keinginan untuk menguasai pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengalamannya sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya dan mencari pekerjaan di perusahaan lainnya. Hal ini menyebabkan meningkatnya *turnover* pada PT. Suminsurya Mesindolestari yang berdampak pada meningkatnya biaya seleksi karyawan baru dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Data keluar masuk karyawan selama tahun 2014 – 2018 dapat dilihat pada tabel 1.

**Table 1. Data Karyawan Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah	Masuk	Keluar
2014	65	1	2
2015	64	6	3
2016	67	6	4
2017	69	4	6
2018	67	7	10

Sumber : PT Suminsurya Mesindolestari, 2018

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan *turn over* karyawan pada tahun 2017 dan 2018, di mana jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2017 sebanyak 6 orang sedangkan pada tahun 2018 meningkat menjadi 10 orang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dikarenakan oleh kurangnya pelatihan kerja sehingga menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja seperti terjadinya salah potong baja yang berakibat pada pemotongan gaji. Selain itu, masa kerja karyawan yang bekerja sebagian besar masih kurang dari dua tahun sehingga penguasaannya mengenai pekerjaannya masih tergolong tahap penyesuaian. Dalam tahap penyesuaian ini, karyawan baru banyak menemui hambatan dalam pekerjaan dikarenakan kurangnya pengalamannya dan kurangnya waktu para karyawan senior untuk

mengarahkan dan mengawasi sehingga menyebabkan karyawan baru stres sehingga memutuskan untuk mencari pekerjaan lain.

Permasalahan lain yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan adalah terkait dengan penempatan kerja karyawan di perusahaan. Hasil survey penempatan karyawan pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Pra Survei Penempatan Karyawan**

Pernyataan	S	N	TS	Total
Penempatan karyawan di perusahaan sesuai dengan latar pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan	13	5	49	67

Sumber : PT Suminsurya Mesindolestari, 2018

Berdasarkan hasil jawaban pra survey pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, netral sebanyak 5 orang dan tidak setuju sebanyak 49 orang. Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan di dalam perusahaan masih tergolong kurang baik karena karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan latar pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan bidang studi dan keahliannya tentu tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang diembannya. Apalagi bagi karyawan yang masih tamatan SMA / Sederajat yang hanya memiliki pengetahuan secara umum. Hal ini dapat menyebabkan karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mendapat teguran dari atasannya sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menyebabkan karyawan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Selain itu, penulis menemukan fenomena lain di mana penempatan karyawan yang telah lama bekerja dilakukan atas dasar keputusan dari pihak manajemen perusahaan tanpa bertanya terlebih dahulu kepada karyawan apakah berminat atau tidak dengan posisi yang akan dia tempati. Hal ini membuat karyawan lama

merasa tidak dihargai dan membuat karyawan lama merasa bahwa dia bukan bagian dari perusahaan dan hal ini membuat komitmen kerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul :**“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan.”**

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Pengalaman Kerja

Handoko (2012:240) menyatakan bahwa “Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu.”

### Teori Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:179), “Penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya (penulis).”

### Teori Komitmen Karyawan

Menurut Amirullah (2015:19), “Komitmen adalah suatu keadaan di mana individu menjadi terikat oleh tindakannya sehingga akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.”

### Penelitian Terdahulu

Dwi (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PTPN XII Kebun Angkrek Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso.” Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Afrilyan (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi,

Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru.” Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **Kerangka Berpikir**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan di dalam suatu organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

Menurut Handoko (2017:240), “Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dengan demikian, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan hal ini akan meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi.”

Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaanya. Penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan karena setiap karyawan mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya dan perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula.

Menurut Suparyadi (2015:149), “Perusahaan yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat mengharapkan memetik keuntungan-keuntungan yang terus berlangsung selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan itu. Namun sebaliknya, perusahaan yang melakukan kesalahan dalam menyeleksi dan

menempatkan karyawan akan mendapati karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, sering mangkir atau keluar dari pekerjaannya secara sukarela atau karena terpaksa dikeluarkan dari perusahaan.”

Komitmen karyawan merupakan suatu bentuk di mana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Manajemen puncak dituntut untuk memiliki komitmen agar setiap kebijakan memiliki arah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Tapi sebaliknya, komitmen pegawai / karyawan tidak bisa dituntut begitu saja perlu adanya ransangan. Sebab komitmen pegawai / karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan diterapkan.

Menurut Handoko (2017:301), “Untuk meningkatkan komitmen karyawan, pihak perusahaan dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan dan diikuti penempatan jabatan yang sesuai dengan minat dan keahlian karyawan masing-masing agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan bersedia untuk menghabiskan sisa kariernya dengan bekerja di dalam perusahaan.”

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Suminsurya Mesindolestari yang beralamat di Jalan Irian Barat No. 320, Kelurahan Sampali, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian dilaksanakan peneliti selama 6 bulan, dimulai dari Oktober 2018 sampai Maret 2019.

### **Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Santoso (2016:4), “Populasi bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena tergantung pada kegunaan dan relevansi data yang dikumpulkan.” Dikarenakan penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari, maka

populasi yang relevan untuk diambil karyawan.

datanya adalah: seluruh karyawan di

dalamnya. Total populasi karyawan PT.

Suminsurya Mesindolestari termasuk

bagian kantor dan gudang adalah: 63 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi.

Menurut Santoso (2016:5), “Sampel bisa

didefinisikan sebagai sekumpulan data

yang diambil atau diseleksi dari suatu

populasi.”Sampel digunakan untuk

mengurangi biaya dan waktu yang

terpakai dan meningkatkan efisiensi.Pada

penelitian ini, sampel utama yang akan

diambil oleh peneliti adalah: sebanyak 63

orang, yakni total keseluruhan populasi

dari karyawan di PT. Suminsurya

Mesindolestari. Teknik ini merupakan

teknik sampling jenuh. Definisi sampling

jenuh menurut Sujarweni (2015:88)

adalah: “Teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan

bila jumlah populasi relatif kecil, kurang

dari 30 orang, atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan

yang sangat kecil.” Oleh karena itu,

peneliti menggunakan teknik sampling

jenuh untuk menjaga keakuratan dari

hasil penelitian.

### Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel yang digunakan

dalam penelitian ini yang terbagi menjadi dua

variabel bebas dan satu variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2016:39), “Variabel

bebas adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel

dependen (terikat).” Variabel bebas yang

pertama atau  $X_1$  dalam penelitian ini adalah :

pengalaman kerja dan variabel bebas yang

kedua atau  $X_2$  adalah : penempatan kerja.

Kedua variabel bebas ini akan mempengaruhi

variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2016:39),

“Variabel terikat merupakan variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas.” Variabel terikat atau

Y dalam penelitian ini adalah: komitmen kerja

### Teknik Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner atau Angket

Menurut Sujarweni (2015:75), “Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara member

seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada para responden untuk

dijawab.” Dalam hal ini peneliti

membagikan kuisisioner atau angket kepada

karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari

sebanyak 63 orang guna mengetahui alasan

yang lebih jelas atas jawaban yang

dituliskan pada kuisisioner atau angket

tersebut.

2. Wawancara (*interview*)

Menurut Sudaryono (2017:212),

“Wawancara adalah suatu cara

pengumpulan data yang digunakan untuk

memperoleh informasi langsung dari

sumbernya.” Dalam hal ini peneliti

melakukan wawancara langsung dengan

manajer personalia guna mengetahui

jumlah karyawan, struktur organisasi dan

lainnya.

3. Pengamatan

Menurut Sudaryono (2017:216),

“Observasi yaitu melakukan pengamatan

secara langsung ke objek penelitian untuk

melihat dari dekat kegiatan yang

dilakukan.” Observasi atau pengamatan

merupakan suatu teknik atau cara

mengumpulkan data dengan jalan

mengadakan pengamatan terhadap

kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam

hal ini peneliti juga melakukan pengamatan

secara langsung di perusahaan tersebut

dengan melihat bagaimana pengalaman

kerja karyawan dan penempatan karyawan

serta bagaimana pengaruhnya terhadap

komitmen kerja karyawan yang bekerja di

dalam perusahaan tersebut.

4. Studi Dokumentasi

Menurut Indrawan dan Yaniawati

(2014:139), “Teknik pengumpulan data

melalui studi dokumentasi diartikan

sebagai upaya untuk memperoleh data dan

informasi berupa catatan tertulis/gambar yang tersimpan berkaitan dengan masalah yang diteliti.” Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, laporan, peraturan, catatan harian, biografi, simbol, artefak, foto, sketsa dan data lainnya yang tersimpan. Untuk mendukung keterangan narasumber dari wawancara, peneliti juga melakukan studi dokumentasi dengan memperoleh data perputaran karyawan dan struktur organisasi pada perusahaan tersebut.

## Teknik Analisis Data

### 1. Uji validitas dan Reabilitas

#### a. Uji validitas

Menurut Sudaryono (2017:301), “Validitas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejauh mana tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur.” Selain itu, menurut Amir (2015:174), “Validitas dalam sebuah instrumen adalah substansi isi dan menjadi yang utama. Seperti yang disebutkan di atas validitas terkait dengan kesesuaian antara alat ukur (instrumen) dengan sesuatu yang hendak diukur.” Berdasarkan kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji validitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian antara instrumen pengumpulan data (dalam hal ini adalah angket) objek yang akan diteliti. Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan metode korelasi bivariate pearson. Syarat lulus uji validitas menggunakan metode korelasi bivariate pearson menurut Sujarweni (2015:93) adalah, “Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel (lihat tabel  $r$ ) maka  $H_0$  ditolak, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel (lihat tabel  $r$ ) maka  $H_a$  diterima.”

#### b. Uji reliabilitas

Menurut Amir (2015:193), “Reliabilitas adalah kadar keandalan instrumen sebagai alat ukur sehingga hasilnya dapat dipercaya. Sebuah instrumen disebut andal apabila hasilnya tidak bisa terhadap subjek, tempat, atau waktu.”

Menurut Indrawati (2015:155), “Ide

pokok konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dengan perkataan lain sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).”

Syarat lulus uji reliabilitas menurut Indrawati (2015:155) “Koefisien Alpha-Cronbach minimal 0,60 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas cukup baik.”

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:120), “Data yang berdistribusi normal artinya data yang mempunyai sebaran yang normal, dengan profil yang dapat dikatakan bisa mewakili populasi.” Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah populasi data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak.”

Indrawati (2015:189) menyatakan bahwa untuk melakukan uji normalitas, peneliti dapat melakukannya melalui uji grafik dan uji statistik sebagai berikut:

##### 1. Uji Grafik

Uji grafik merupakan cara termudah untuk melihat normalitas residual, yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat norma probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### 2. Uji Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan

untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik, Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov ini adalah jika nilai  $Asymp.sig >$  nilai signifikansi (0,05) maka data disimpulkan berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015:158), “Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.”

Prinsip dasar uji multikolinieritas menurut Sujarweni (2015:176), “Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.”

#### c. Uji Heterokedastisitas

Indrawati (2015:191) mengemukakan bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.” Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.”

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik Scatterplot. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

#### d. Uji Linearitas

Menurut Noor (2015:47), “Linearitas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu.”

Syarat lulus uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi pada tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05.

#### e. Uji Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2015:177), “Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.”

Indrawati (2015:191) menyatakan bahwa pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah dengan cara melihat besaran Durbin-Watson (D-W) sebagai berikut:

- Angka D-W di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif,
- Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi,
- Angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2015:160), “Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian.”

Model persamaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Komitmen Kerja  
 $X_1$  = Pengalaman Kerja  
 $X_2$  = Penempatan Kerja  
 $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi  
e = Variabel Pengganggu

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016:96), “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.”

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Sujarweni (2015:161), “Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).”

Prinsip uji t menurut Sujarweni (2015:179), “Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.”

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Sujarweni (2015:162), “Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).”

Prinsip uji F menurut Sujarweni (2015:182), “Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.”

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,183	1,524		4.059	.000
PengalamanKerja	,588	,167	,479	3.528	.001
PenempatanKaryawan	,373	,125	,405	2.983	.004

a. Dependent Variable: KomitmenKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari output tersebut, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,183 + 0,588 X_1 + 0,373 X_2 + e$$

Dari model regresi berganda ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,183 menyatakan bahwa jika pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka komitmen kerja (Y) akan meningkat sebesar 6,183 atau 618%.
- Koefisien regresi  $X_1$  (pengalaman kerja) sebesar 0,588 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit (karena tanda +) dari pengalaman kerja, maka nilai Y (komitmen kerja) akan bertambah sebesar 0,588 atau 58,8%.
- Koefisien regresi  $X_2$  (penempatan kerja) sebesar 0,373 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit (karena tanda +) dari penempatan kerja, maka nilai Y (komitmen kerja) akan bertambah sebesar 0,373 atau 37,3%.

Persamaan model ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar hingga terkecil, maka yang pertama adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan yang kedua adalah penempatan kerja ( $X_2$ ).

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,732	,723	2,791

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

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R square adalah 0,732 sehingga dapat disimpulkan bahwa sebesar 73,2% variabel komitmen kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, dan lain-lain.

**Uji Hipotesis**

**a. Uji F (Simultan)**

**Tabel 3. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1276,447	2	638,224	81,952	,000 <sup>b</sup>
Residual	467,267	60	7,788		
Total	1743,714	50			

a. Dependent Variable: Komitmern Kerja

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 81,952 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, angka  $F_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  di mana k adalah jumlah dari variabel dependen dan independen

$df_2 = n - k = 63 - 3 = 60$  di mana n adalah jumlah sampel utama

$F_{tabel}$  sesuai tabel F adalah 3,19.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 81,952 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,15 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari, Medan.

**b. Uji t (Parsial)**

**Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,183	1,524		4,059	,000
PengalamanKerja	,588	,167	,479	3,528	,001
PenempatanKaryawan	,373	,125	,405	2,983	,004

a. Dependent Variable: Komitmern Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa:

- i. Nilai  $t_{tabel}$  ditentukan signifikan 5% dan nilai  $df = 63 - 3 = 60$  adalah 2,000.
- ii. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,528 dengan signifikan 0,001. Karena  $t_{hitung} 3,528 > t_{tabel} 2,000$  dan signifikan  $0,001 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel penempatan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,983 dengan signifikan 0,004. Karena  $t_{hitung} 2,983 > t_{tabel} 2,000$  dan signifikan  $0,004 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari.

Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel komitmen kerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari, Medan daripada variabel penempatan kerja.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja PT. Suminsurya Mesindolestari Medan**

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengalaman

kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2017:301), untuk meningkatkan komitmen karyawan, pihak perusahaan dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan dan dibarengi penempatan jabatan yang sesuai dengan minat dan keahlian karyawan masing-masing agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan bersedia untuk menghabiskan sisa kariernya dengan bekerja di dalam perusahaan.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tergolong masih kurang di mana masih banyak karyawan yang belum mengetahui dengan jelas mengenai pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pelatihan dan pengawasan perlu dilakukan oleh para staf senior agar staf baru mengetahui tugas yang harus dikerjakannya, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tetapi diberikan berdasarkan lama bekerja saja, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan seperti karyawan bagian administrasi stok di mana sebelumnya mereka memiliki pengalaman di bidang manajemen personalia.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan, penempatan karyawan masih kurang baik di mana penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, prestasi akademis dan pengalaman kerja karyawan sebelumnya. Hal ini membuat karyawan harus belajar sesuatu hal yang baru bagi mereka dan hal ini membutuhkan perhatian perusahaan yaitu dengan sering mengadakan pelatihan kerja agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Baik pengalaman kerja maupun penempatan kerja memiliki keterkaitan dalam mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Komitmen kerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan masih rendah karena karyawan merasa tidak betah bekerja di perusahaan karena faktor jabatan yang embannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman bekerja di perusahaan, perusahaan tidak memprioritaskan karyawan lama untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dikarenakan perusahaan selalu memberikan jabatan yang kosong kepada karyawan baru dan tidak menawarkan kepada karyawan yang telah lama bekerja sehingga membuat karyawan yang telah lama bekerja menjadi tidak termotivasi dalam bekerja, tidak adanya rasa ikatan emosional yang tinggi dengan perusahaan karena kurangnya hubungan kekeluargaan antara rekan kerja atau antar atasan dengan bawahan dan hal ini berdampak buruk terhadap rasa nyaman dalam bekerja sehingga mengakibatkan komitmen kerja karyawan menurun.

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan.**

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2015) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PTPN XII Kebun Angkrek Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan di dalam suatu organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk

mengemban tanggungjawab dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

Hasil ini sesuai dengan teori Handoko (2017:240) yang menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dengan demikian, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan hal ini akan meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan pengalaman kerja karyawan masih tergolong kurang karena banyak karyawan yang masih baru bekerja terutama di bagian pemotongan baja atau lapangan sehingga sering terjadi kesalahan dalam pemotongan baja sehingga merugikan perusahaan karena baja yang telah dipotong akan sulit terjual kembali. Karyawan masih belum memiliki pengalaman kerja yang banyak terutama di bidang pekerjaannya sehingga membutuhkan pelatihan dan pengawasan dari para staf senior padahal para karyawan senior memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini terjadi pada karyawan baru bagian administrasi penjualan yang mana tidak memiliki pengalaman dalam penerimaan order penjualan seperti cara berbicara, pengetahuan mengenai harga dan produk membuat mereka sering bertanya dan terkadang memberikan tugas tersebut kepada karyawan senior sehingga karyawan senior menjadi kewalahan. Hal ini membuat karyawan senior memiliki *double job* dan terkadang membuat para senior tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tetapi diberikan berdasarkan lama bekerja saja sehingga karyawan berpikir bahwa memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diberikan tetapi tidak diimbangi dengan gaji yang diberikan

merupakan hal yang tidak adil seperti yang terjadi pada karyawan bagian produksi sparepart mesin di mana sebelumnya karyawan tersebut telah memiliki pengalaman bagian bubutan sewaktu bekerja di perusahaan lain tetapi gaji yang diberikan perusahaan kepadanya sama dengan gaji karyawan bagian bubut yang baru bekerja. Perusahaan seandainya memberikan gaji kepada karyawan dengan mempertimbangkan lama kerja, kemampuan, dan latar belakang pendidikan karyawan agar dapat memotivasi karyawan dalam bekerja karena terkadang tidak semua karyawan memiliki ketiga hal tersebut.

Pengalaman kerja yang karyawan miliki juga tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan seperti karyawan bagian administrasi stok di mana sebelumnya mereka memiliki pengalaman di bidang manajemen personalia. Hal ini membuat para karyawan baru harus belajar dari awal mengenai tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya dan hal ini membutuhkan waktu dan terkadang bisa menimbulkan stres bagi karyawan sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja dan hal ini dapat berdampak negatif bagi komitmen kerja karyawan. Perusahaan hendaknya merekrut karyawan yang berpengalaman dan menempatkannya sesuai dengan pengalamannya maka karyawan akan mudah untuk beradaptasi sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Rasa nyaman inilah yang dapat membuat karyawan betah dan meningkatkan komitmen kerjanya terhadap perusahaan.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan, karyawan masih banyak yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan benar karena banyaknya karyawan yang baru bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengetahuan para staf administrasi penjualan mengenai harga sehingga sering terjadinya kesalahan dalam pemberian harga jual, kurangnya pengetahuan mengenai kegunaan produk yang harus dijelaskan kepada pelanggan sehingga membuat pelanggan menjadi tidak puas. Perusahaan sebaiknya mengadakan

seminar pengetahuan mengenai tipe barang dan harga bagi karyawan bagian administrasi stok dan penjualan. Pelatihan diadakan terutama bagi karyawan baru yang belum memiliki pengetahuan mengenai spesifikasi barang dan harga. Apabila karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar maka kesalahan dalam pekerjaan akan berkurang dan karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan.

### **3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan**

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa, variabel penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrilyan (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru.” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan karena setiap karyawan mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya dan perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula.

Secara teoritis, maka kesimpulan penelitian ini sesuai dengan teori dari Suparyadi (2015:149), Perusahaan yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat mengharapkan

memetik keuntungan-keuntungan yang terus berlangsung selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan itu.

Artinya karyawan akan menjadi berkomitmen terhadap perusahaan sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk pengadaan pelatihan karyawan baru.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan perusahaan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan prestasi akademisnya seperti yang terjadi pada karyawan bagian *accounting* yang berlatar belakang pendidikan manajemen. Karyawan bagian *accounting* tidak berlatar belakang sarjana akuntansi sehingga kurang mengetahui bagaimana cara menyusun laporan keuangan dengan baik dan tepat sehingga sering terjadi keterlambatan pelaporan keuangan setiap bulannya.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan karyawan masih belum memiliki pengetahuan yang cukup baik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan di mana karyawan bagian kantor terutama di bagian penjualan masih belum mengetahui jenis harga produk dan tipe produk baja sehingga kesalahan dalam pemberian harga penjualan sering terjadi. Hal ini membuat para staf harus menanggung biaya kerugian selisih harga.

Pada PT. Suminsurya Mesindolestari Medan kurang teliti dalam melakukan seleksi karyawan baru. Perusahaan tidak menentukan terlebih dahulu test ujian apa yang harus diberikan kepada para calon karyawan baru misalnya jabatan yang kosong merupakan jabatan bagian *accounting*, hendaknya perusahaan memberikan test ujian praktek langsung seperti menyusun laporan keuangan dari transaksi jurnal sampai dengan penutupan laporan keuangan agar perusahaan dapat mengetahui apakah calon karyawan baru sesuai dengan jabatan *accounting* yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengalaman

kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari.
2. Berdasarkan hasil uji t, penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari.
3. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. Diharapkan pihak manajemen meningkatkan pengalaman kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan seperti seminar pengetahuan mengenai tipe barang dan harga bagi karyawan bagian administrasi stok. Pelatihan diadakan terutama bagi karyawan baru yang belum memiliki pengetahuan mengenai spesifikasi barang dan harga.
  - b. Perusahaan hendaknya mengadakan seleksi bagi karyawan baru sebelum mempekerjakannya. Seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan syarat berupa latar belakang pendidikan seperti karyawan bagian accounting harus berlatar belakang pendidikan Sarjana Akuntansi dan karyawan bagian administrasi stok harus memiliki keterampilan di bidang komputer.
  - c. Diharapkan pihak manajemen memberikan gaji kepada karyawan dengan mempertimbangkan segala aspek yaitu: keterampilan, lama kerja

dan pendidikan secara bersamaan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga komitmen kerja semakin meningkat.

2. Bagi akademis

Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, agar disarankan untuk meneliti variabel-variabel yang lain selain pengalaman kerja dan penempatan kerja untuk menghindari adanya aktivitas *plagiarism* yang tentu saja melanggar etika penulisan skripsi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirullah, 2015. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bram, Afrilyan. 2017. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. Artikel Ilmiah JOM Fekon Vol.4 No.1, Februari, 2017.
- Dwi, Nurul Hidayah. 2015 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PTPN XII Kebun Pancur Angkrek Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Artikel Ilmiah Universitas Muhammadiyah Jember Vol.1 No.3, Maret, 2015.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis (Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Mangkunegara, A.A Anwar, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sihombing, Sarinah, Simon Gultom dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah, 2014. *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset : Yogyakarta.
- Sudaryono, 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Sujarwenni, V Wiratna, 2015. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunarto, 2014. *Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : Adityamedia.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Zakiyudin, Ais, 2013. *Teori dan Praktek Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.