

THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PLACEMENT AT CV. MORIS

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PENEMPATAN JABATAN KARYAWAN PADA CV. MORIS

Agus Sutardjo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email : agussutarjo@unespadang.ac.id

ARTICLE INFO

Correspondent

Agus Sutardjo
agussutarjo@unespadang.ac.id

Key words:

**Work experience, Competence,
Position Placement**

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 168 - 183

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and competence on employee placement both partially and simultaneously on the CV. Moris Motor Padang. To find out the intervening variables of each connecting variable using path analysis. The sample in this study 69 employees at CV. Moris Motor Padang. Data collection methods used in this study are using questionnaires. The method of data analysis in this study uses multiple linear regression and path analysis. The results showed that the results of the hypothesis testing work experience had no significant effect on employee position. and the competence hypothesis has a significant effect on employee placement. Simultaneous regression calculation results that work experience and competency variables together influence the employee placement at CV. Moris Motor Padang.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Agus Sutardjo
agussutarjo@unespadang.ac.id

Kata kunci:

Pengalaman kerja,
Kompetensi, Penempatan
Jabatan

Website:
<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 168 - 183

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap Penempatan jabatan karyawan baik secara Parsial maupun Simultan pada CV. Moris motor serta Untuk mengetahui variabel intervening dari setiap variabel penghubung dengan menggunakan analisis path. Sampel dalam penelitian ini 69 orang karyawan pada CV. Moris Motor Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap penempatan jabatan karyawan. dan pada hipotesis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap penempatan jabatan karyawan. Hasil perhitungan regresi secara simultan bahwa variabel pengalaman kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap penempatan jabatan karyawan pada CV. Moris Motor Padang.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari Karyawan atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Karyawan mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Disampaikan Foster (dalam Aristarini *et al.* 2016:3) pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, variasi pekerjaan, penguasaan terhadap pekerjaan serta jenis pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerja, makin lama seseorang bekerja pada suatu bidang makin berpengalaman orang tersebut. Masa kerja adalah lamanya karyawan bekerja secara terus-menerus. Akibat karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bidang mekanik pemasangan ban yang tidak mampu mengoptimalkan pemasangan atau keadaan yang ada didalam plat bannya dapat disebabkan sering mengulang-ngulang kesalahan yang membuat seorang konsumen menunggu lebih lama. Penempatan karyawan (*Placement*) merupakan bagian dari perencanaan Strategik organisasi, karena penempatan karyawan

merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini *et al.* 2016:3). Menurut Trijoko (2015), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut Spencer and Spencer, (1993) dalam Ryan, *et al.* (2015) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion – referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Menurut Huga (2009) dalam terus (2015) kompetensi adalah tingkat dimana setiap kompetensi berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja yang sukses dalam setiap pekerjaan.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan jabatan yaitu: Penempatan karyawan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Priansa, 2016).

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari aslinya dari sumber aslinya. Sumber data diperoleh dari CV. Moris Motor Padang.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Moris Motor. populasi pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Orang-orang yang berkerja di CV. Moris motor
2. Mempunyai penempatan kerja di CV. Moris motor
3. Karyawan yang berkerja di bagian teknisi

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi, sampel yang digunakan adalah 69 orang sesuai dengan kriteria diatas.

Definisi Operasional Variabel

Pengalaman kerja (X1)

Pengalaman kerja menurut Jhonson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang, seiring berjalanya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman, jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungannya adalah kemampuan seseorang untuk belajar

dari pengalaman. Orang yang berpengalaman berkerja memiliki kemampuan berkerja yang lebih baik dari orang yang baru masuk dunia kerja

Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Al. Haryono Jusup, 2014:365). Komitmen terhadap kompetensi yaitu mencakup pertimbangan manajemen tentang tingkat kompetensi untuk tugas tertentu dengan persyaratan

Penetapan Jabatan Karyawan (Y)

Sedangkan menurut Bangun (2012), penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan penempatan karyawan adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Jadi sangat jelas bahwa penempatan kerja sangat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil

Uji Multikolineritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

Teknik Analisis Data

Model regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim manguluang, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(4)$$

Dimana :

Y = Penetapan jabatan karyawan

a = nilai konstanta

b_1 = koefisien parameter

b_2 = koefisien parameter

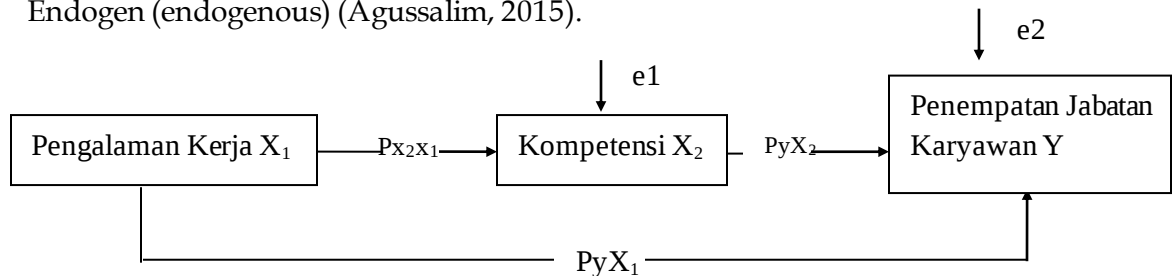
X_1 = Pengaruh pengalaman kerja

X_2 = Kompetensi

e = residual error

Analisis Jalur (Path Analysis)

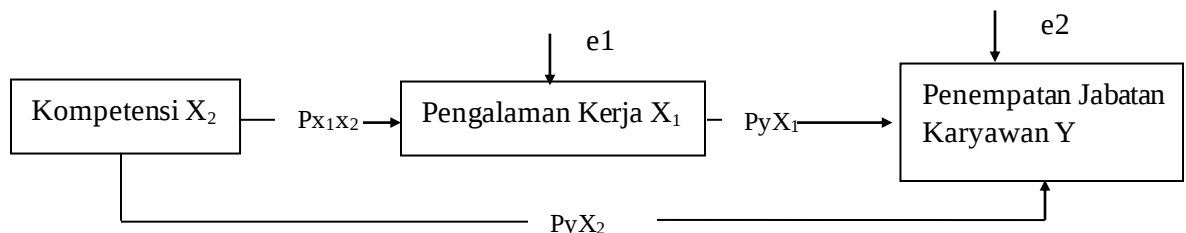
merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / reciprocal). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (Exogenous), dan variabel dependen yang disebut variabel Endogen (endogenous) (Agussalim, 2015).



Gambar 3.2 Diagram Jalur X_1 Terhadap Y Melalui X_2

Sehingga terbentuknya sub struktur sebagai berikut:

1. $X_2 = P_{X_2X_1} + e_1$
2. $Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + e_2$



Gambar 3.3 Diagram Jalur X_2 Terhadap Y Melalui X_1

Sehingga terbentuknya sub struktur sebagai berikut:

1. $X_1 = P_{X_1X_2} + e_1$
2. $Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + e_2$

Koefesioen Determinasi

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 (Imam Ghazali, 2011: 97).

Metode Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim manguluang, 2015:98) sebagai berikut :

$$t_{bi} = \frac{b_i}{S_{bi}} \text{ untuk } i = 1$$

$$S_{bi} = \frac{\sqrt{S^2 y:x}}{\sqrt{\sum x^2}} \dots \dots \dots (5)$$

Dimana :

t_{bi} = adalah nilai t-hitung dari masing-masing variabel X_i

b_i = adalah nilai parameter dari masing-masing variabel X_i

S_{bi} = adalah nilai simpangan baku dari masing-masing variabel X_i

$$S^2 y.x = \frac{JKK}{n-k-1} \text{ dan } \sum x^2 = \sum x^2 - \frac{1}{n} (\sum X)^2 \dots \dots \dots (6)$$

Nilai t-tabel pada tabel distribusi student ditentukan dengan rumus =

$t_{(\alpha/2);(N-k-1)}$ kriteria pengujian hipotesis:

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} < \alpha = 5\%$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} \geq \alpha = 5\%$

Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 16.0

2. Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Fisher (Uji-F), (Agussalim manguluang, 2015:98) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{RKR}{RKK} = \frac{\frac{JKR}{2}}{\frac{JKK}{N-k-1}} \dots \dots \dots (7)$$

Dimana :

$$JKR \text{ (Jumlah Kuadrat Regresi)} = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y \dots \dots \dots (8)$$

$$JKK \text{ (Jumlah Kuadrat Kesalahan)} = \sum y^2 - (b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) \dots \dots \dots (9)$$

Setelah diperoleh nilai F-hitung, selanjutnya dibandingkan dengan nilai

F-tabel, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_0 \geq F_{tab}$ atau $\text{Sig (prob)} < \alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $F_0 < F_{tab}$ atau $\text{sig (prob)} \geq \alpha = 5\%$

Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 16.0

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pengalaman_ker ja	Kompetensi	Penempatan _Jabatan_Kar yawan
N	69	69	69
Mean	50,78	58,67	37,36
Normal Parameters ^{a,b} Std. Deviation	3,101	3,350	2,722
Absolute	,121	,119	,158
Most Extreme Positive Differences	,121	,078	,094
Negative	-,096	-,119	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z	1,008	,991	1,311
Asymp. Sig. (2-tailed)	,262	,279	,064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran V

Dasar pengambilan keputusan adalah probabilitas :

Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

1. Pengalaman kerja, terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,262 atau Sig lebih besar dari 0,05 yang berarti populasi berdistribusi normal.
2. Kompetensi, terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,279 atau Sig lebih besar dari 0,05 yang berarti populasi berdistribusi normal.
3. Penempatan jabatan karyawan, terlihat pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,064 atau Sig lebih kecil dari 0,05 berarti populasi berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengalaman KerjaX1	0,884	1,132	Tidak Multikolinearitas
Kompetensi X2	0,884	1,132	Tidak Multikolinearitas

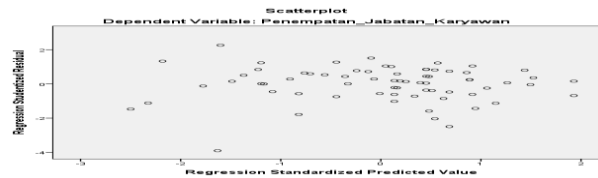
Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VIII

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 sebesar 1,132 atau nilai VIF < 10 , dan nilai tolerance 0,884 > 0.1 atau 10%. Maka hal ini

menunjukkan model regresi linier berganda tidak mempunyai persoalan multikolinearitas maka penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

1. Gambar Pengujian heterokedastisitas



Sumber : Lampiran Outpot SPSS VI

Berdasarkan gambar 4.24 ditemukan penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpengar dan tidak terbentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterokedasitas, maka penelitian ini dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,201	6,278		2,103	0,039
Kompetensi	0,236	,096	,291	2,460	0,017
Pengalaman_kerja	0,203	,104	,231	1,950	0,055

a. Dependent Variable: Penempatan_Jabatan_Karyawan

Sumber : Lampiran Outpot SPSS,lampiran VII

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui analisis berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,201 + 0,203X_1 + 0,236X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi berganda diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain :

1. Nilai kontanta persamaan diatas sebesar 13,201 hasil tersebut menunjukan bahwa jika asumsikan pengalaman kerja dan kompetensi bernilai konstan maka penempatan jabatan karyawan adalah sebesar 13,201 satuan.
2. keofisien Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,203 hasil yang diperoleh tersebut menunjukan bahwa jika asumsi pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar 0,203 satuan
3. keofisien kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 0,236 hasil yang diperoleh tersebut menunjukan bahwa jika asumsi kompetensi mengalami peningkatan sebesar 0,236 satuan

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Keofisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,429 ^a	0,184	0,159	2,496

Sumber : Lampiran Outpot SPSS,lampiran VII

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh angka *adjusted R square* yaitu 0.159. Hasil yang diperoleh tersebut mengisyaratkan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi hanya mampu memberikan kontribusi untuk mempengaruhi penempatan jabatan karyawan pada CV. Moris Motor Padang sebesar 15,9%, sedangkan sisanya 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 5. Hasil Analisa X_1 Terhadap X_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,946	6,313		6,327	,000
Pengalaman kerja	,369	,124	,341	2,971	,004

a. Dependent Variable: kompetensi

Sumber : Lampiran Outpot SPSS,lampiran VII

Tabel 6. Model Summary I

Model Summary

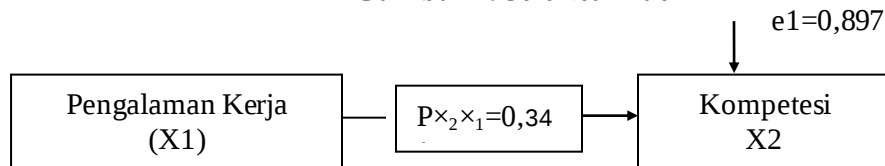
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,341 ^a	,116	,103	3,173

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja

Sumber : Lampiran Outpot SPSS,lampiran VII

Berdasarkan tabel 6. terlihat bahwa nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,004 yang mana kecil dari nilai α , sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalur yang signifikan dari pengalaman kerja (X_1) ke kompetensi (X_2) maka jalurnya terhubung. Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut

Gambar 2. Struktur Path I



Berdasarkan gambar 4.2 dapat dibuat persamaan struktur path I sebagai berikut:

$$X_2 = 0,341X_1 + e_1$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,116} = 0,897$$

Setelah didapati pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi, langkah selanjutnya adalah melihat pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap penempatan jabatan karyawan. Hasil analisis pathnya dapat dilihat pada tabel 4.29 dan 4.30:

Tabel 7. Hasil Analisa X_1 & X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,201	6,278		2,103	0,039
Pengalaman_kerja	0,203	0,104	0,231	1,950	0,055
Kompetensi	0,236	0,096	0,291	2,460	0,017

a. Dependent Variable: Penempatan Jabatan Karyawan

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VII

Tabel 4.30 Model Summary II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,429 ^a	,184	,159	2,496

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: penempatan jabatan karyawan

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VII

Berdasarkan table 4.29 menunjukan bahwa nilai signifikan pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,055 > 0,05 dikarenakan nilai lebih besar dari 0,05 maka koefisien tidak sejalan dari x_1 menuju x_2 tidak terhubung. Sedangkan nilai signifikan x_2 adalah sebesar 0,017, nilai signifikan tersebut < 0,05 sehingga koefisien jalur x_2 ke x_1 terhubung

Tabel 8. Hasil Analisa X_2 Terhadap X_1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.260	6.245		5.166	.000
1 kompetensi	.316	.106	.341	2.971	.004

a. Dependent Variable: pengalaman kerja

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VII

Tabel 9. Model Summary I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.103	2.93626

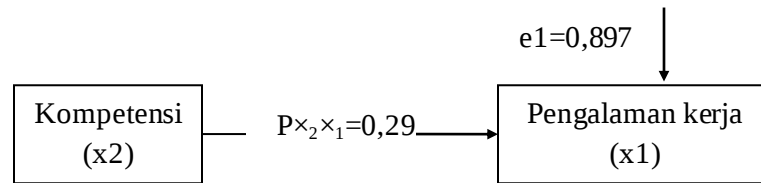
a. Predictors: (Constant), kompetensi

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VII

Berdasarkan tabel 9. terlihat bahwa nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,004 yang mana kecil dari nilai α , sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena

koefesien jalur yang signifikan dari kompetensi(X2) ke pengalaman kerja (X1) maka jalurnya terhubung. Dengan demikian diperoleh diagram jalur.

Gambar 3. Struktur Path II



Berdasarkan gambar 4.3 dapat dibuat persamaan struktur path II sebagai berikut:

$$X_2 = 0,291x_2 + e_2$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,116} = 0,897$$

Setelah didapati pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi, langkah selanjutnya adalah melihat pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap penempatan jabatan karyawan. Hasil analisis pathnya dapat dilihat pada tabel diatas.

Tabel 10. Hasil Analisa X₂& X₁ Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.201	6.278		2.103	.039
	pengalaman kerja	.203	.104	.231	1.950	.055
	Kompetensi	.236	.096	.291	2.460	.017

a. Dependent Variable: penempatan jabatan karyawan

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VII

Tabel 11. Model Sumary II

Model Summary

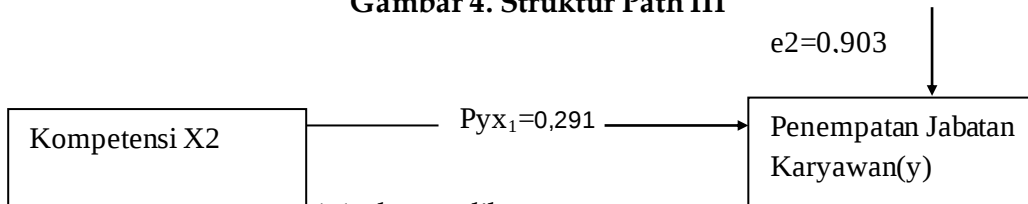
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.184	.159	2.49646

a. Predictors: (Constant), kompetensi, pengalaman kerja

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VII

Berdasarkan table 11. terlihat bahwa nilai kompetensi (x2) signifikan sebesar 0,017 menunjukkan variabel signifikan dan X₁ sebesar 0,055 yang mana lebih besar dari α sehingga koefesien jalurnya signifikan pada variabel X₂ ke signifikan terhadap X₁. Karena koefesien jalur yang signifikan maka variabel X₂ ke X₂ terhubung, variabel X₂ ke X₁ terhadap Y maka jalurnya tidak terhubung. Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut :

Gambar 4. Struktur Path III



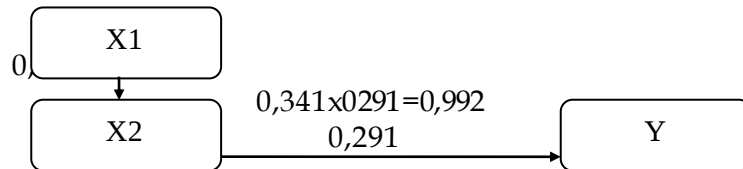
Berdasarkan gambar 4.4 dapat dibuat persamaan struktur path III sebagai berikut :

$$Y = 0,291X_2 + e_2$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,184} = 0,903$$

Berdasarkan gambar 4.3 dan 4.4 dapat dibuat diagram jalur path secara utuh sebagai berikut :

Gambar 5. Struktur Path IV



Berdasarkan gambar 4.5 dapat dijelaskan :

- Tidak ada Pengaruh langsung pengalaman kerja (X_1) terhadap penempatan jabatan karyawan (Y)
- tidak ada pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap penempatan jabatan karyawan (Y) adalah sebesar 0,291 karena lebih besar dari 0,05
- Pengaruh langsung pengalaman kerja (X_1) terhadap kompetensi (X_2) adalah sebesar 0,341.
- pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap penempatan jabatan karyawan melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta pengalaman kerja terhadap kompetensi dengan nilai beta kompetensi terhadap penempatan jabatan karyawan yaitu $0,341 \times 0,291 = 0,992$

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 12. Hasil Hipotesis Parsial

Variabel	t-hit	Sig	Alpha	Kesimpulan
Pengalaman Kerja	1,950	0,055	0,05	Tidak Signifikan
Kompetensi	2,460	0,017	0,05	Signifikan

4.6 Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran VIII

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari hasil tabel 4.27 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,950 dengan taraf signifikan 0,055 > 0,05. Hal ini menunjukkan jalur ini signifikan sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap penempatan jabatan karyawan.

b. Uji hipotesis 2 (H2)

Dari hasil tabel 4.27 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,460 dengan taraf signifikan $0,017 < 0,05$. Hal ini menunjukkan jalur ini signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan jabatan karyawan.

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,610	2	46,305	7,430	,001 ^b
	Residual	411,332	66	6,232		
	Total	503,942	68			

a. Dependent Variable: Penempatan_Jabatan_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_kerja, Kompetensi

Sumber : Lampiran Outpot SPSS, lampiran V

Pada tabel 4.28 terlihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh didalam pengujian adalah 0,001. Pada tahapan pengolahan data digunakan tingkat *alpha* 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka keputusan adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap penempatan jabatan karyawan pada CV. Moris Motor Padang.

SIMPULAN

1. Berdasarkan uji t diketahui variabel pengalaman kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap penempatan jabatan karyawan. dimana nilai t hitung 1,950 dan nilai sig 0,055 lebih besar dari sig 0,05.
2. Berdasarkan uji t diketahui variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap penempatan jabatan karyawan. dimana nilai t hitung 2,460 dan nilai sig 0,017 lebih kecil dari sig 0,05.
3. Berdasarkan uji F diketahui variabel pengalaman kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh secara bersama sama terhadap penempatan jabatan karyawan (Y) karena nilai F hitung 7,430 lebih besar dari F tabel dan nilai sig 0,001 lebih kecil dari sig 0,05.
4. nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,004 yang mana kecil dari nilai α , sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalur yang signifikan dari pengalaman kerja (X_1) ke kompetensi (X_2) maka jalurnya terhubung nilai signifikan pengalaman kerja (X_1) sebesar $0,055 > 0,05$ dikarenakan nilai lebih besar dari 0,05 maka koefisien tidak sejalan dari x_1 menuju x_2 tidak terhubung. Sedangkan nilai signifikan x_2

adalah sebesar 0,017, nilai signifikan tersebut $< 0,05$ sehingga koefisien jalur x_2 ke x_1 terhubung

5. nilai kompetensi (x_2) signifikan sebesar 0,017 menunjukan variabel signifikan dan X_1 sebesar 0,055 yang mana lebih besar dari α sehingga koefisien jalurnya signifikan pada variabel X_2 ke signifikan terhadap X_1 . Karena koefisien jalur yang signifikan maka variabel X_2 ke X_2 terhubung, variabel X_2 ke X_1 terhadap Y maka jalurnya tidak terhubung
6. pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap penempatan jabatan karyawan melalui kompetensi adalah perkalian antara nilai beta pengalaman kerja terhadap kompetensi dengan nilai beta kompetensi terhadap penempatan jabatan karyawan yaitu $0,341 \times 0,291 = 0,992$

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Imam Ghohali. 2011. aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Diponegoro Press, Semarang
- Mangkunegara A.A.A.P, 2013. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Prawiro Sentono .2004. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Priansa, D juni. *Ekonomi manajemen bisnis*, Alfabeta. Bandung
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education dalam Aristarini *et al*.
- Sugiyono ,2011. *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Susanto D, 2003. *Managemen sumber daya manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi, Arikunto .2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Syaiful f. Prihadi. 2004. *Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Akuntabilitas*. Gramedia pustaka, Bogor
- Suparno, widodo. 2012. *managemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta
- Tarus, Benjamin K. 2015. *Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya*, Vol. 9, No.11 ISSN 1833-3850, E-ISSN 1833-8119.
- Tri Joko. 2014. *Pancasila Sebagai Landasan Pendidikan*. Semarang: Unnes. Press.
- Rudi. 2012. *Supervisi Akademik Merupakan Upaya Peningkatan Mutu*.
- Wibowo. 2015. *Manajemen kinerja*. Rajawali pers. Jakarta
- Wibowo S, & Suwati (2016) *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Sembilan Bintang*. UNEJ
- Yusuf, Haryono. 2014. *Pengauditan berbasis ISA*, Pustaka, Yogyakarta

Artikel Jurnal

- Aristarani L, Kirya I.K, Yulianthini .2016. Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira finance singaraja. *Jurnal managemen* 2 (1): 3-22
- Ajeng Citra Dewi. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Danindependensi Terhadap Kualitas Audit Denganetika Auditor Sebagai Variabel Moderasi(Studi Empiris Pada Auditor Internalinspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta *Jurnal managemen* 4(1)
- Evi Salwia Efendy. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari. *Jurnal ilmu &riset akuntansi* 12(2)
- Jauhariah.2014. Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadapkinerja Pega wai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu
- Mahendra, Adya Dwi, And Nenik Woyanti.2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)*. Diss. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
- Kovinna, F., & Betri, B.2014. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Palembang).
- Komang Elsy Yunita.2016. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.*E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*
- Mangku prawira. 2015. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perkebunan provinsi kalimantan timur. *Jurnal managemen dan kewirausahaan*, 4(1) 22-25
- Popilo, Riyani dkk. 2016. Pengaruh Skeptisme Profesional,Kompetensi, Pemahaman Atas Sistem Pengendalian Intern Auditi Dan Pertimbangan Risiko Audit Terhadap Kemampuan Pendeteksian Kerugian Daerah Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal managemen* 24(3) 96 - 97
- Priansa, & Suwendra (2016). Pengaruh Kmpensasi Da Kepuasan Kerja Terhadap Penempatan Karyawan Pada UD Mente Ball Sejahtera. *Jurnal Managemen* 24(1) 33-34
- Ryan, S .2015. Pengaruh kompensasi finansia, biaya kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jatim. *Jurnal managemen dan kewirausahaan* 13(1)
- Sastra, B.A . 2016.Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap

kinerja karyawan bank danamon cabang tuanku tambusai pekanbaru.
Jurnal online mahasiswa (jom) bidang ilmu ekonomi, 4(1) 590-600

Suparno.2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan (S2)* 3(1)