# PENGARUH PENEMPATAN, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMINFO KOTA KEDIRI

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

**OLEH:**

**FAJAR NUGROHO**

**NIM: 11.1.02.02. 0160**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2015**

Skripsi Oleh:

**FAJAR NUGROHO**
NIM: 11.1.02.02. 0160

Judul:

**PENGARUH PENEMPATAN, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMINFO KOTA KEDIRI**

Telah di Setujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal, 1 Februari 2016

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| **Dr. Sri Aliami** | **Dedi Suselo, S.E.,M.M.** |
| **NIDN : 0716084603** | |

ii

Skripsi Oleh:

**FAJAR NUGROHO**
NIM: 11.1.02.02. 0160

Judul:

**PENGARUH PENEMPATAN, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMINFO KOTA KEDIRI**

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
pada Tanggal :
**dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M
3. Penguji II : Dedi Suselo S.E., M.M

Mengetahui ,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 071766661

iii

# PENGARUH PENEMPATAN, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOMINFO KOTA KEDIRI

**Fajar Nugroho**
**11.1.02.02.0160**
**Ekonomi/Manajemen**
**Dr. Sri Aliami dan Dedi Suselo, S.E., M.M**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**ABSTRAK**

Persaingan bisnis sangat ketat sehingga banyak cara untuk menarik hati masyarakat. Salah satu hal yang bisa merebut hati masyarakat adalah adanya kinerja perusahaan yang baik. Mengetahui kinerja perusahan suatu dinas perhubungan dapat membantu mengambil keputusan apakah dinas perhubungan tersebut dapat dipercaya atau tidak. Kinerja suatu instansi diawali oleh kinerja pegawainya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalamankerja merupakan tiga faktor dari berbagai faktor yang perlu diperhatikan agar perusahaandapat menjaga serta memberi rasa puas kepada nasabahnya. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Variabel penelitian yang digunakan adalah (1) penempatan kerja, (2) disiplin kerja, (3) pengalaman kerja dan (4) kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yakni 30 karyawan dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian dengan memakai teori sampel jenuh . Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif, menggunakan analisis linear berganda. Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian serta hasil pengolahan data yang sudah dilakukan dengan memberikan keterangan dan penjelasan.

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadapkinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadapkinerja pegawai, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadapkinerja pegawai serta penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sedangkan dari peneliti menyarankan bagi pihak manajemen Dinas Perhubungan Kominfo dapat menempatkan dan merekrut pegawai yang professional sesuai dengan bidangnya, memberikan dan menerapkan aturan yang ketat demi kedisiplinan pegawainya dan dapat merekrut pegawai yang berpengalaman.

Kata kunci: Penempatan, disiplin, pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan program pembangunan di bidang perhubungn komunikasi dan informatika dalam memenuhi kebutuhan masyarakat baik dimasa kini maupun dimasa datang dalam menjawab tantangan.Tujuannya untuk memberikan arah kebijakan pengelolaan keuangan daerah, strategis pembangunn, sasaran-sasaran strategis serta penetapan-penetapan target kinerja yang tepat di Kota Kediri.

Kinerja pegawai akan meningkat bila terdapatnya kesesuaian pegawai denganposisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Menurut Sastrohadiwiryo (2006:98), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Menurut Rivai dan Sagala (2010:198), penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu.Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkankualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligusmemberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.Pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu harusmemiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secaraefektif dan efesien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akanmenyebabkan kinerja yang kurang optimal. Pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu harusmemiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secaraefektif dan efesien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akanmenyebabkan kinerja yang kurang optimal.Selain penempatan kerja, kedisiplinan kerja juga perlu diperhatikan. Menurut Sukadji 1999 (2009;12), kedisiplinan lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Penempatan, Disiplin, dan Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kediri".

## B. Identifikasi Masalah

1. Mengingat hanya sumber daya manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat berpikir dan bertindak diantara berbagai sumber daya yang ada di perusahaan, maka

persoalan maju mundurnya perusahaan tentu berpulang kepada sumber daya manusia atau pegawainya.

2. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai, disiplin kerja dan pengalaman kerja pegawai. Jadi, apabila kinerja pegawai memuaskan pelanggan maka tidak menutup kemungkinan mereka akan mempengaruhi orang lain dalam memilih pelayanan di Dinas Perhubungn KominfoKediri. Dari sini Dinas Perhubungan telah menunjukkan bahwa dinas perhubungan kominfo ini professional dan banyak memberi kemudahan, serta pemberian tingkat pelayanan yang terjangkau bagi masyarakat.

## C. Pembatasan Masalah

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibatasi dengan mengevaluasi dari penempatan kerja pegawai, disiplin kerja dan pengalaman kerja pegawai
2. Tempat dan obyek penelitian adalah Dinas Perhubungan Kominfo Kediri dan obyek penelitiannya adalah pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri

## D. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri?
4. Bagaimana pengaruh penempatan kerja,disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri?

## E. Tujuan Penulisan

1. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri.
3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri.
4. Pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap

kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri

**F. Manfaat Penelitian**

Dalam menyusun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta dorongan atau motivasi diantaranya sebagai berikut:

**1. Manfaat Praktis**

**a. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan pertimbangan Dinas Perhubungan Kominfo Kediri dalam mengavaluasi maksimal atau tidaknya kinerja karyawan melalui penempatan kerja,

**2. Manfaat Teoritis**

Bagi Perguruan tinggi,Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi / pertimbangan bagi penelitian yang akan datang guna mengetahui pentingnya analisa kepuasan konsumen.disiplin kerja, dan pengalaman kerja.

**a. Manfaat Teoritis**

Dapat dipergunakan sebagai bahan kepustakaan yang dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dengan bahasan yang lebih luas.

**BAB II**

**KAJIAN TEORI**

**A. Kinerja Karyawan**

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.Menurut Rivai (2006:309), ”kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

**B. Penempatan Kerja**

Menurut Hariandja (2005:156), “penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Gomes (2010:117), “seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen”.

**C. Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib,yang dijadikan

syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan- perubahan ke arah yang lebih baik

**D. Pengalaman Kerja**

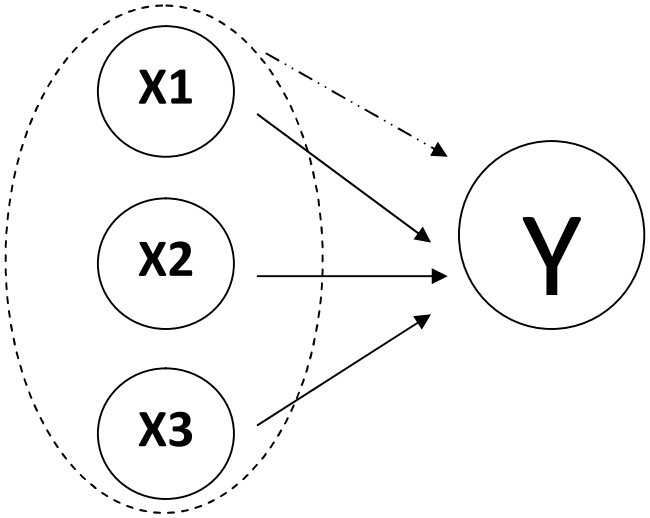
Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi ( 2001: 17 ), ”Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya”. Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha

**E. Kajian Hasil penelitian Terdahulu**

1. Penelitian Wijaya dengan judul: “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Melia Benoa Bali”.
2. Penelitian Fatonah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009”.
3. Penelitian Firmansyah dengan judul“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar”.

**F. Kerangka Konsep**

Dari kerangka teoritis yang dijelaskan, peneliti menyusun kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:




**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

———————— : Garis Parsial

---------- : Garis Simultan

Y : Variabel Terikat Kinerja pegawai

X1 : Variabel Bebas penempatan kerja

X2 : Variabel Bebas kedisiplinan kerja

X3 : Variabel Bebas pengalaman kerja

**G. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawan sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih akan di uji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

1. $H_1$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kediri
2. $H_2$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kediri
3. $H_3$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kediri
4. $H_4$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kediri

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Penelitian**

**1. Identifikasi Variabel Penelitian**

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2011:39), variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat adalah "variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Di dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan konsumen (Y).

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2011:39), variabel independen atau yang biasa disebut variabel bebas adalah "variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen / variabel terikat". Di dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah harga($X_1$), produk ($X_2$) dan merek ($X_3$).

**B. Teknik dan Pendekatan Penelitian**

**1. Teknik Penelitian**

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif..Penelitian deskriptif adalah

penelitian yang bertujuan untuk pemaparan atau penggambaran data-data.

2. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menuju kuantitatif. Maksudnya adalah bahwa untuk memperoleh data tentang variabel yang diteliti, peneliti menggunakan instrumen-instrumen yang sifatnyakualitatif. Instrumen-insrumen ini kemudian diberi jawaban berupa angka-angka dan responden tinggal memilih jawaban yang menurut mereka sesuai dengan pendapatnya,

**C. Tempat dan Waktu Penelitian**

1. **Tempat Penelitian**

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kominfo Kota Kediri. Dengan alasan bahwa peneliti berdomisili di sini sehingga memudahkan penelitian

2. **Waktu Penelitian**

Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sesuai denga Surat Keputusan ( S.K ) Rektor yakni selama 4 bulan mulai dari bulan Mei 2016sampai dengan bulan Agustus 2016. Waktu 4 bulan tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian seperti : pengajuan judul, bimbingan penuyusunan, persiapan pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data, penyusunan laporan dan yang terakhir adalah ujian skripsi.

**D. Populasi dan Sampel**

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ( Sugiyono, 2011 : 80). Populasi dari penelitian ini adalah Konsumen Dewangga Celular yang berjumlah 100 orang

2. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Adapun yang menjadi sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi, (Arikunto, 2002;109). Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang dihitung dengan rumus slovin

## E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:102), "Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian".

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2011:142).

### 2. Validasi Instrumen

**a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dimana (n) adalah jumlah sampel penelitian. Jika r hitung > r tabel dan nilai positifmaka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.

**b. Uji Realibilitas**

Dalam penelitian ini Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha.* Sedangkan nenurut Nunnaly (1967) dalam Ghozali (2005:99) menyatakan "suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60"

### 3. Teknik / Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

**a. Uji normalitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-

*tailed*) hasil perhitungan dalam komputer lebih dari 0,05.

**b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2005:91-92), "uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

**c. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2005:95-96), "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

**d. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2005:105), "uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**2. Teknik Analisis Regresi Berganda**

Dalam penelitian ini teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y), dan 3 variabel bebas ( $X_1$, $X_2$ dan $X_3$) seperti yang dikemukakan oleh Kutner, dkk (2004) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a+\beta_1 .X_1 + \beta_2 . X_2 + \beta_3 .X}$$

Keterangan :

Y =Kepuasan Konsumen

$X_1$ = Harga

$X_2$ = Produk

$X_3$ = Merek

a, $\beta_1$,$\beta_2$, $\beta_3$ =koefisien variable

**3. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji t partial**

Pengujian ini menguji pengaruh signifikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\ \%$

$H_0$ : $b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh $X_1$,$X_2$, $X_3$ terhadap Y)

$H_A$ : $b_1 = \phi$ (ada pengaruh $X_1$,$X_2$, $X_3$ terhadap Y)

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan dua cara :

1) Dengan membandingkan t hitung dan t tabel.

   Apabila t hitung > t tabel, maka adapengaruh signifikan masing-masing variabel X terhadap variabel Y. ($H_0$ ditolak dan $H_A$ diterima). Apabila t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. ($H_A$ ditolak dan $H_0$ diterima)

2) Dengan menggunakan angka signifikasi.

   Apabila angka signifikansi output< 0,05 maka $H_0$ ditolak dan $H_A$ diterima.

   Apabila angka signifikansi > 0,05 maka $H_0$ diterima dan $H_A$ ditolak.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh signifikan variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Ho : $b_1 = b_2 = .... 0$ : tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat.
- $H_A$ : $b_1$ $b_2$ ..0 : ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secarabersama terhadap variabel terikat.

Kriteria Pengujian : apabila F hitung > F tabel Ho ditolak apabila F hitung ≤ F tabel Ho diterima

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitasnya:

1) Apabila probabilitas< 0,05 maka Ho ditolak dan $H_A$ diterima.
2) Apabila probabilitas> 0,05 maka Ho diterima dan $H_A$ ditolak.

## BAB IV
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keterkaitan item pertanyaan dalam suatu variabel. Cara mengukur validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Nomer item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Ket |
|---|---|---|---|---|
| Penempatan Kerja | 1 | 0,804 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,897 | 0,361 | Valid |
| | 3 | 0,901 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| Disiplin Kerja | 1 | 0,911 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,843 | 0,361 | Valid |
| | 3 | 0,781 | 0,361 | Valid |
| | 4 | 0,826 | 0,361 | Valid |
| | 5 | 0,796 | 0,361 | Valid |
| | 6 | 0,861 | 0,361 | Valid |
| | 7 | 0,839 | 0,361 | Valid |
| | 8 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| Pengalaman Kerja | 1 | 0,740 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,878 | 0,361 | Valid |
| | 3 | 0,939 | 0,361 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 1 | 0,870 | 0,361 | Valid |
| | 2 | 0,828 | 0,361 | Valid |
| | 3 | 0,809 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data primer di olah peneliti, 015

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r tabel.Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.10**
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | N item | Nilai r alpha hitung | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Penempatan | 4 | 0,806 | Reliabel |
| 2 | Disiplin | 8 | 0,935 | Sangat Reliabel |
| 3 | Pengalaman kerja | 3 | 0,813 | cukup Reliabel |
| 4 | Kinerja pegawai | 3 | 0,713 | Reliabel |

Sumber : Data primer di olah peneliti, 2015

Dari tabel 4.10 diketahui memiliki nilai r alpha hitung (cronbach's Alpha) lebih besar dari pada nilai r alpha tabel.Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel adalah reliabel.

**Coefficients[a]**

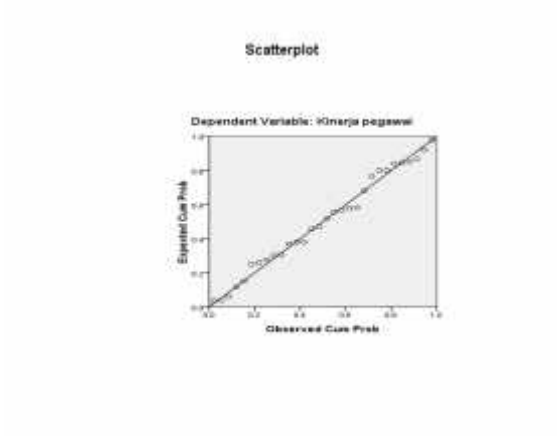
| Model | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| penenmpatan kerja | .529 | 1.890 |
| disiplin kerja | .510 | 1.960 |
| pengalaman kerja | .926 | 1.080 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## B. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas




**Model Summary**[b]

| Model | Durbin-Watson |
|---|---|
| 1 | 2.291 |

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, penenmpatan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari gambar di atas diketahui titik menyebar mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data terdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

**b. Uji Multikolinieritas**

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.11**

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.12**

**Uji Autokorelasi**

Nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,214. Nilai du (3,50) =1,67 sehingga 4 - du= 4 - 1,67 =2,33. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar di atas, diketahui data menyebar tanpa membentuk poa tertentu. Hal ini berarti asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. 13**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients**[a]

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .240 | 1.165 | | .206 | .838 | | |
| penenmpatan kerja | .186 | .069 | .303 | 2.693 | .012 | .529 | 1.890 |
| disiplin kerja | .215 | .039 | .634 | 5.530 | .000 | .510 | 1.960 |
| pengalaman kerja | .172 | .081 | .180 | 2.109 | .045 | .926 | 1.080 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0{,}240 + 0{,}186\ X_1 + 0{,}215\ X_2 + 0{,}172\ X_3$$

Artinya :

a. a = 0,240 apabila penempatan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja(X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,240
b. b1= 0,186 artinya apabila penempatan kerja (X1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X2) juga pengalaman kerja (X3) tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,186 satuan.
c. b2= 0,215 artinya apabila disiplin kerja (X2) naik 1 (satu) satuan dan penempatan kerja (X1) juga pengalaman kerja (X3) tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,215 satuan.
d. b3=0,172 artinya apabila pengalaman kerja (X3) naik 1 (satu) satuan dan penempatan kerja (X1) juga disiplin kerja (X2) tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,172

**3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .909[a] | .826 | .805 | 1.14379 | 2.291 |

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, penenmpatan kerja, disiplin kerja
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui nilai *R* adalah sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan tinggi atau kuat. Sementara itu diketahui nilai *Adjust R Square* adalah sebesar 0,805**.**Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalamankerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 80,5%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 19,5% yang mempengaruhi kinerja pegawai akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .240 | 1.165 | | .206 | .838 | | |
| | penenmpatan kerja | .186 | .069 | .303 | 2.693 | .012 | .529 | 1.890 |
| | disiplin kerja | .215 | .039 | .634 | 5.530 | .000 | .510 | 1.960 |
| | pengalaman kerja | .172 | .081 | .180 | 2.109 | .045 | .926 | 1.080 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**4. Uji Hipotesis**

**a. Uji t ( Uji pengaruh secara parsial / individu )**

**Tabel 4. 15**
**Hail Uji t**

**Uji F ( Uji pengaruh secara simultan )**

**Tabel 4. 16**
**Hasil Uji F**

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 160.952 | 3 | 53.651 | 41.009 | .000[a] |
| | Residual | 34.015 | 26 | 1.308 | | |
| | Total | 194.967 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, penenmpatan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## C. Hasil Penelitian

1. Variabel penempatan kerja memperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,693 sementara $t_{tabel}$ adalah sebesar 2,056 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi hraga dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi penempatan kerja sebesar 0,020 < 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa penempatan kerja ($X_1$) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,530. Sementara $t_{tabel}$ adalah sebesar 2,056 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi produk dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05.
3. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,007< 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa disiplin kerja ($X_2$) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).
4. Variabel pengalaman kerja memperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,109. Sementara $t_{tabel}$ adalah sebesar 2,056 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha/3$ ;46). Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi pengalaman kerja dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,01< 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima.

Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa pengalaman kerja ($X_3$) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung}$ sebesar 41,009 > $F_{tabel}$ sebesar 2,975 atau nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa secara serempak (simultan) penempatan kerja, ($X_1$), disipli kerja ($X_2$) pengalaman kerja ($X_3$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**D. Pembahasan**

**1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Rosidah (2009:189), penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu..

Dengan demikian temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Wijaya (201q) yang menemukan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Menurut Sukadji (dalam USU, 2009:2), Kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan..

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu, sarwanto (2007) yang menemukan bahwa disipln kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegwai

**3. Pengaruh pengalaman kerja Terhadap kinerja pegawai**

Menurut Hasibuan (2002:55), ”Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu, Basuki (2010) yang menemukan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

**4. Pengaruh Penempatan Kejra, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada pengujian hipotesis 4 terbukti bahwa penempatan kejra, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi apabila ketiga variabel tersebut digabungkan, maka ketiga variabel tersebut akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga keberlangsungan hidup perusahaan akan terjaga karena konsumen puas dan akan menjadikan konsumen loyal terhadap perusahaan.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, jika penempatan kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, jika disiplin kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kominfo Kediri
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, jika pengalaman kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai memeilih Dinas Perhubungan Kediri
4. Penempatan kerja, disiplin kerja dan penempatan kerja ternyata secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika penempatan kerja, disiplin kerja dan penempatan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kediri..

**B. Saran**

1. Penempatan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar pihak Dinas Perhubungan Kominfo Kediri dapat menempatkan dan merekrut pegawai yang professional sesuai dengan bidangnya
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar pihak Dinas Perhubungan Kominfo Kediri dapatmemberikan dan menerapkan aturan yang ketat demi kedisiplinan pegawainnya
3. Pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan agar pihak manajemen Dinas Perhubungan Kominfo Kediri dapat merekrut pegawai yang berpengalaman
4. Telah terbukti bahwa penempatan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya pihak Dinas Perhubungan Kominfo Kediri dapat memodifikasi ketiga variabel bebas tersebut demi meningkatnya kinerja pegawai

**DAFTAR PUSTAKA**

Agusmidah. *Peran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Menghadapi Era Globalisasi.* USU Repository, 200

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Unggulan Kompetitif.* BPFE. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gary (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10,* Jakarta : PT. Indeks Puri Media Kembangan

Dharma, Surya, 2002, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*, Yogyakarta: Amara Books.

Flippo, Edwin B. *2005, Manajemen Personalia Edisi Keenam*, Jakarta, Raja. Grafindo.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* BP UNDIP : Semarang

Gomes, Faustino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Raja. Grafindo.

Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira. sjafri. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Gralia Indonesia

Rakhmat, Jalaludin. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Rosdakarya

Riduann. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.

*Rivai, 2005*, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta, Raja gratindo Persada

Rivai, Veithzal. , Sagala, Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2 ed).* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rosidah,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta: *CV*. Pustaka. Agung Harapan

Sani Supriyanto, Achmad dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Malang : UIN Maliki

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta