JURNAL

PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI SIMPAN PINJAM

KHARISMA WARUJAYENG

EFFECT OF PLACEMENT, EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES SAVING AND LOAN COOPERATIVE KHARISMA WARUJAYENG

Oleh:

RETNO SUPRAPTO

12.1.02.02.0359

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Subagyo, M.M**
2. **Poniran Yudho Leksono L.,S.,M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

Skripsi oleh:

RETNO SUPRAPTO
NPM: 12.1.02.02.0359

Judul:

PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI SIMPAN PINJAM KHARISMA WARUJAYENG

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 11 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo,MM _____
2. Penguji I : Dr. Lilia Pasca Rini _____
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono L.,S.,M.M _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, MM
NIDN : 0717066601

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Retno Suprapto
NPM	: 12.1.02.02.0359
Telepun/HP	: 0859 0304 4148
Alamat Surel (Email)	: retnosuprapto22@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Penempatan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSP Kharisma Warujayeng Tahun 2016
Fakultas – Program St	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH Achmad Dahlan 76 Mojoroto, Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 9 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Subagyo, M.M. 0717066601	Poniran Yudho L.,S.E.,M.M 0704047306	Retno Suprapto 12.1.02.02.0359

PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI SIMPAN PINJAM KHARISMA WARUJAYENG

Retno Suprapto
12.1.02.02.0359
Ekonomi- Manajemen
retnosuprapto22@gmail.com

Dr. Subagyo, M.M dan Restin Meilina, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

RETNO SUPRAPTO : PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KSP KHASRISMA WARUJAYENG NGANJUK, PROGAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI, 2016

KATA KUNCI : Penempatan,Pengalaman Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRAK : Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan peneliti bahwa setiap perusahaan atau intansi memerlukan karyawan yang mampu bekerja dengan kinerja yang baik namun masih banyak kendala untuk mencapai hal tersebut. Salah satunya adalah pengalaman dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah diskriptif dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subyek populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Ksp karya agung, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik *random* sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statitical Program For Social Science*).

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa seluruh variabel baik itu penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk masing masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah masing masing variabel bebas baik itu penempatan, pengalaman dan lingkungan kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan handal.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan karyawan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan pada suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu lembaga tersebut dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain penempatan yang tepat juga diperlukan pengalaman kerja karyawan yang kompeten. Selain upah dan pelatihan kerja, pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan yang melakukan aktivitas dalam perusahaan harus melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban. Apabila para kayawan telah melakukan aktivitasnya, maka karyawan tersebut dikatakan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dapat dikatakan bahwa penempatan karyawan dan pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.Lingkungan kerja adalah suatu hal – hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sebagai mahluk sosial, pekerja mempuyai dua kebutuhan sosial dan pokok, yaitu rasa bersatu dan dukungan. Rasa bersatu akan didapat dengan

mengadakan komunikasi tentang apapun yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dikerjakan bersama-sama kondisi ini. Sedangkan dukungan dapat diperoleh dari rekan kerja, atasan atau bahkan bawahan, baik berupa penghargaan maupun berupa bantuan jika sedang dibutuhkan, kondisi merupakan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja ini dapat menjadi suatu dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin nyaman kondisi atau lingkungan kerja maka secara teoritis akan menyebabkan kinerja pegawai semakin tinggi pula.Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Kinerja yang dimaksud berkaitan dengan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya yang nantinya bertujuan agar pegawai mampu menunjukkan tanggung jawab atas kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja dalamorganisasi ataupun perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Hal itu juga harus diperlukannya beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja dengan adanya sebuah pengalaman kerja dan penempatan kerja serta didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai yang diharapkan karyawan dengan begitu karyawan merasa nyaman untuk menyeleseikan tugas yang diberikan atasan bahkan sebaiknya. Dengan ada nya faktor faktor pendukung diharapkan para karyawan lebih meningkatkan kinerja nya bagi perusahaan sehingga berpengaruh positif terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

KSP Kharisma Bergerak di bidang jasa simpan pinjam yang masih terhitung baru tumbuh di Jawa Timur, dengan tujuan memberikan pelayanan yang terbaik, baik dari sisi kualitas, pelayanan yang memuaskan dan memberikan manfaat yang optimal demi kesejahteraan anggota. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan yang sangat matang tentang penempatan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja kepada karyawan, agar mereka bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah di tugaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Namun dalam kenyataannya masih banyak kelemahan dan permasalahan yang dimiliki pegawai di lingkungan KSP Kharisma Warujayeng yang antara lain penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pimpinan untuk memikirkan sebuah perencanaan yang matang tentang penempatan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan mampumenyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pemikiran yang sangat matang merupakan salah satu tanggung jawab dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan kinerja yang baik maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti judul **Pengaruh Penempatan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSPKharisma Warujayeng Tahun 2016**

II. METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian diskriptif. Menurut Sugiyono (2015:22) Penelitian diskriptif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut Sugiono (2015:25) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Tempat Penelitian

   Sesuai dengan judul Penelitian ini tempat penelitian berlokasi pada KSP Kharisma Warujayeng yang berada di Jln. Panglima Sudirman No. 25 Warujayeng Nganjuk.

2. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan terhitung mulai bulan Maret sampai Agustus tahun 2016

3. Populasi Penelitian

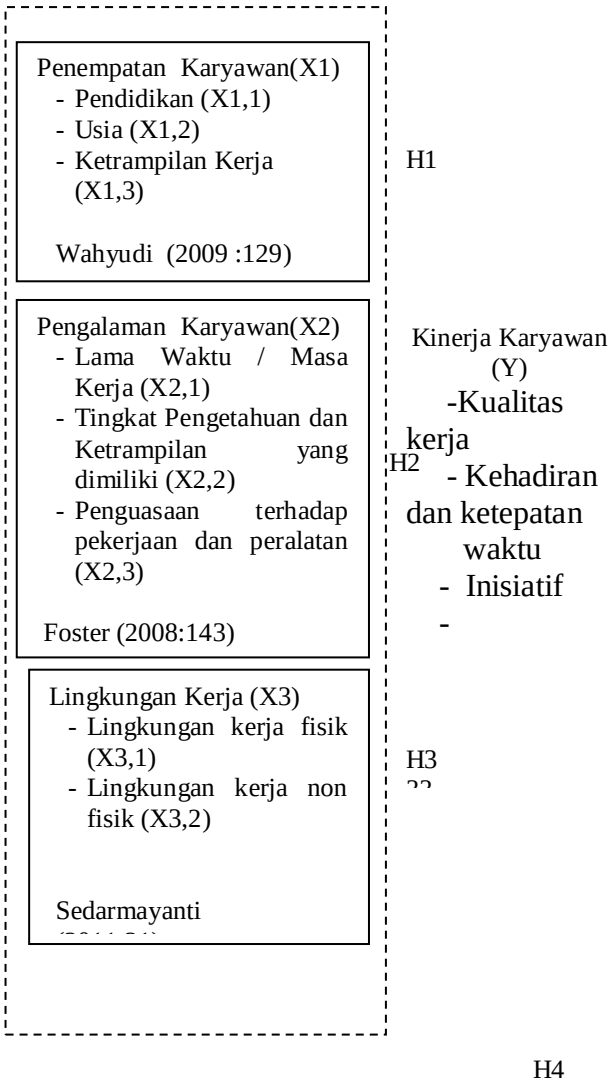
   Menurut Sugiyono (2015 : 117) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSP Kharisma Warujayeng.Yang berjumlah 50 karyawan.

4. Sampel Penelitian

   Menurut Sugiyono (2015: 81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2010:112) menjelaskan, dalam pengambilan sampel apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya. Menurut Arikunto (2010:114) **Simple Random Sampling** Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara **acak** tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan atas pendapat tersebut maka penelitian ini mengambil semua jumlah karyawan yang ada pada KSP Kharisma Warujayeng yang berjumlah 50 karyawan.

Adapun kerangka konseptual pengaruh penempatan pegawai pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja

karyawan dapat di gambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

⟶ : Secara Parsial

---------- : Secara Silmutan

hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di KSP Kharisma Warujayeng.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai di KSP Kharisma Warujayeng

H_3: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KSP Kharisma Warujayeng.

H4: Penempatan kerja, pengalaman kerja dan dingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KSP Kharisma Warujayeng

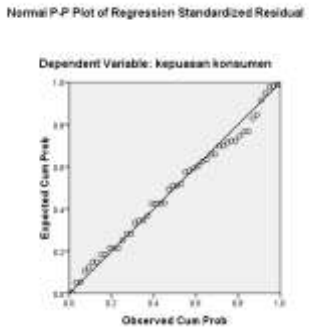
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

a. **Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis yang diagonal.



b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Data diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Hal ini menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari (0,10)atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. **Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2005:95). Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Hasil pengujian autokorelasidapat dilihat sebagai berikut

Model	**Durbin-Watson**	**Tabel Durbin Watson**
1	2,200	1,72

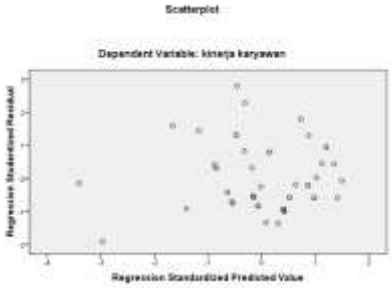
Sumber: data primer yang diolah, 2016

No	**Variabel Bebas**	**Nilai *Tolerance***	**Nilai VIF(%)**
1	Penempatan Kerja (X1)	0,226	4,432
2	Pengalaman Kerja (X2)	0.196	5092
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.382	2,615

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,200, nilai dU (1,72) sehingga 4-dU = 4-1,72= 2,28. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat



Dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data dari jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah dengan bantuan SPSS versi 20, maka diperoleh hasil analisis regresi pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y=9{,}398+0{,}724X_1+1{,}025X_2+0{,}654X_3}$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa:

a. Koefisien regresi dari semua variabel bebas (penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja menunjukkan angka positif). Hal ini berarti semua variabel bebas (penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja menunjukkan angka positif) mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).
b. Dari ketiga variabel diatas yang paling dominan berpengaruh adalah pengalaman kerja dengan koefisien regresi sebesar 1,025.

Dari persamaan regresi tersebut di atas juga berarti:

1. Nilai konstanta (a) yaitu 9,398, artinya apabila variabel penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 9,398.
2. Koefisien regresi X1 = 0,724, artinya bahwa setiap peningkatan penempatan kerja secara positif naik 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan

sebesar 0,724 satuan bila variabel lainnya konstan.

3. Koefisien regresi X2 = 1,025, artinya bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja secara positif naik 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,025 satuan bila variabel lainnya konstan.
4. Koefisien regresi X3 = 0,654, artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,654 satuan bila variabel lainnya konstan.

A. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hasil koefisien korelasi (hubungan) antara variabel independen (penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), dan juga koefisien determinasinya (seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen). Hasil uji koefisien dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square = 0,918 yang berari 92%) menunjukkan bahwa variabel bebas dapat di jelaskan sebesar 92% terhadap variabel terikat dan sebesar 8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

B. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (individu) adalah menunjukkan pengaruh secara parsial (individu) antara variabel penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji secara parsial (individu) dapat dilihat pada tabel

Coefficients[a]

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.254	.000
	penempatan kerja	6.503	.000
	pengalaman kerja	6.579	.000
	lingkungan kerja	3.484	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

H1: Nilai signifikan variabel penempatan kerja yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP KharismaNganjuk. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

H2: Nilai signifikan variabel pengalaman kerja yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP KharismaNganjuk. Sehingga untuk hipotesis kedua (H2) diterima.

H3: Nilai signifikan variabel lingkungan kerja yaitu 0,001 < 0,05 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP KharismaNganjuk. Sehingga untuk hipotesis ketiga (H3) diterima.

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh simultan (bersama-sama) antara variabel penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini dalam

Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikan dari ketiga variabel independen/bebas dengan nilai sig. 0,000 < 0,5 (5%). Sehingga keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Artinya adalah secara simultan (bersama-sama) semua variabel independen/bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di KSP Kharisma Nganjuk.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh

terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dirasakan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.Adapun penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

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

   Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,503 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

   Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riady (2013), yang menyatakan bahwa penempatan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2. **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,579 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak.

   Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supriyanto (2010) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang

telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 3,484 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak,

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu nyang dilakukan oleh Rahmawanti (2014)yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Penempatan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikatnya (kinerja karyawan). Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikan dari ketiga variabel independen/bebas dengan nilai sig. 0,000 < 0,5 (5%). Sehingga keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Artinya adalah secara simultan (bersama-sama) semua variabel independen/bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di KSP Kharisma Nganjuk.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

c. Ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Kharisma Nganjuk.
d. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja di KSP Kharisma Nganjuk.
e. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Kharisma Nganjuk.
f. Ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Kharisma Nganjuk.

B. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian mencangkup pada dua hal, yakni implikasi teoritis dan praktis.

Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya di luar instansi dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusinya temuan penelitian terhadap penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja bagi perusahaan.

5. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini yang berdasarkan uji analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa, variabel penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai KSP Kharisma Warujayeng Nganjuk. Hal ini menunjukkan, apabila variabel penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja meningkat akan mengakibatkan kinerja juga mengalami peningkatan. Dalam hal ini meningkatnya ketiga variabel bebas tersebut bisa terjadi pada salah satu variabel, ketika dua variabel lainnya stabil atau tidak mengalami peningkatan. Sehingga hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh :

a. Riady (2013)yang menyatakan bahwa penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dalam penelitian ini, penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Jackson, (2006:262) penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.Penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu lembaga tersebut dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Supriyanto (2010)yang menyatakan bahwa pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dalam penelitian ini, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.Dengan pengalaman kerjayang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Menurut Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacammacampengalaman". Jadisesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pegalaman manis maupun pahit.

c. Nella (2014)yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dalam penelitian ini, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja nyaman menjadi titik yang penting. Karena tanpa adanya lngkungan yang nyaman kinerja pegawai tidak akan lancar dan selesai tepat waktu.

6. Implikasi Praktis

Dapat digunakan bagi perusahaan dalam penampatan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang baik, supaya kinerja karyawan dapat maksimal dalam mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, serta memberikan informasi tentang pengaruh penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Kharisma Nganjuk.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi di KSP Kharisma Nganjuk.

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada penempatan, pengalaman, dan lingkungan kerja dalam perusahaan. Dilihat dari

kuesioner yang telah diisi oleh karyawan KSP Kharisma Nganjuk tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan demikian dengan menciptakan penempatan yang tepat, pengalaman kerja sesuai, dan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP Kharisma Nganjuk yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai KSP Kharisma.Nganjuk, seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang ada perbandingan dari penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Remaja Rosda Karya : Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Remaja Rosda Karya : Bandung.

Anwar, Prabu, Mangkunegara. 1988. *Perilaku Konsumen*. PT. Eresco : Bandung.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.

Arikunto, Suharsimi.2010. Prosedur Penelitian : *Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Elaine B. Johnson; Januari *2007*, *Contextual teaching & learning*, Cetakan III, Maret *2007* Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.

Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hadi, Sutrisno. 1984. *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis*. Jilid Pertama. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.

Hadi, Sutrisno. 1983. *Statistik*. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.

Handoko, T, Hani. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga Belas. BPFE : Yogyakarta.

Hariandja Marihot Tua, Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit Grasindo, 2007.

KamusUmumBahasa Indonesia (1984) menyatakanbahwa.*Usia (umur) adalah lama waktu hidupatauada (sejak dilahirkan atau diadakan).*

http://id.wikipedia.org/wiki/Tekhnik Analisis Data

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

Mathis, Robert L. & John H, Jackson. 2004. *Human Resource Management*. Salemba Empat : Jakarta.

Moch, Nazir. 2003. *Metode Penelitian. Salemba Empat* : Jakarta.

Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.*Yogyakarta:BPFE

Robbins, Stephen P. 1990. *Organization Theory (struktur Design and Aplication)*, Editor: Jusup Udaya, San Diego University, New Jersey Grafindo Persada : Jakarta.

Sastrohardiwiryo, Siswanto.2001. *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif Dan Operasional.*Jakarta :Bumi Aksara.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2001. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber DAya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2006.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*.

CV. Alfabeda : Bandung.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana* : Jakarta.

Syukur .2007. *Pengalaman Kerja dan PenyajianData.*Semarang,Medyawiyata

Winardi, 2000. *Manajer dan Manajemen.* Bandung: Citra Aditya Bakti.