

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah kunci utama dalam perusahaan, tanpa manusia didalamnya, tidak akan sebuah perusahaan bisa dijalankan untuk mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan akan ada beberapa departemen dan setiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam sebuah manajemen, fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri adalah merekrut, mengembangkan dan melatih, dan memotivasi karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aspek yang penting dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Sehingga diperlukannya aspek yang baik untuk menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Seiring dengan perkembangan zaman yang begitu cepat, yakni pada bidang teknologi membuat persaingan semakin meningkat. Hal ini di karenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Apabila suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi era globalisasi dan moderniasi tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap instansi, baik itu instansi dalam skala besar maupun instansi berskala kecil.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia dalam mencapai sebuah tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif dalam artian dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien diartikan dengan tugas yang

dijalankan dengan benar, tepat waktu, terorganisir, sesuai dengan target yang ditetapkan (Montolalu, 2016).

Peranan penting sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, menjadi faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya sebuah produktivitas dalam sebuah instansi. Suatu organisasi atau perusahaan akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungannya, Ketika didukung oleh ketangguhan sumber daya manusia yang baik. Tidak bisa dipungkiri kebenaran pandangan yang mengatakan bahwa setiap perusahaan atau organisasi pasti ingin meraih kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kepribadian merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja kerja pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo adalah dengan pemberian orientasi kerja dan komunikasi sesuai dengan tingkat kebutuhan dan pengalaman kerja karyawan. Pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo orientasi kerja yang dilakukan sebatas kepada karyawan yang baru diterima sebagai pengenalan kepada bidang pekerjaan, lingkungan kerja dan karyawan lainnya, orientasi kerja yang dilakukan selama tiga bulan sesuai dengan masa percobaan kerja kepada karyawan baru. Manajemen sumber daya manusia awalnya memberikan orientasi kerja, yang meliputi pengenalan lingkungan perusahaan, karyawan lain, dan deskripsi pekerjaan, yang kemudian diteruskan ke

kepala divisi, yang bertanggung jawab atas kebutuhan karyawan, sebagai pengenalan cara kerja karyawan baru tersebut.

Selain orientasi faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama karyawan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan instansi dapat tercapai dengan baik pula. Ketika dua atau lebih lawan bicara berbagi informasi, ini disebut komunikasi. Komunikasi dapat mengambil banyak bentuk, termasuk telepon, internet, sms, dan sebagainya. Namun komunikasi antar karyawan dan komunikasi dengan manajemen harus dapat berfungsi dengan baik, dan hal inilah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Apabila kinerja kerja yang dilakukan baik maka tujuan dari organisasi dalam meningkatkan keuntungan berjalan dengan baik pula. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan di masa yang akan datang, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul tentang “Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat di rumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo ?
2. Apakah Orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo ?
4. Seberapa besar pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo.
2. Untuk mengetahui orientasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian, orientasi terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

Sebagai informasi bagi manajemen mengenai kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khasana bacaan ilmiah bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palopo sebagai pedoman dan pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya.

1.4.3 Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sarana evaluasi, dan menjadi dasar pertimbangan khususnya dalam bidang SDM tentang kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Peneliti dibatasi pada variabel yang di teliti pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Palopo

apabila ada penelitian yang mau melanjutkan maka dipersilahkan untuk menambah variabel lain yang tidak dituliskan peneliti (penulis).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penulisan penelitian ini penyusunan terbagi dalam 5 (lima) bab yang di mana terbagi dalam beberapa pembahasan yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian hal-hal yang diuraikan yaitu mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan batasan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan mengenai landasan teori komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setelah landasan teori hal yang dibahas selanjutnya yaitu mengenai penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini meguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan yang terakhir analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan

BAB V PENUTUP

Memaparkan tentang, kesimpulan dan hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepribadian

2.1.1 Pengertian Kepribadian

Kepribadian mengacu pada bagaimana seorang individu berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian adalah istilah yang digunakan untuk mendefinisikan ciri-ciri identitas seseorang yang membedakan mereka dari orang lain. Mengetahui kepribadian seseorang akan memungkinkan kita untuk memprediksi bagaimana orang itu akan berperilaku di masa depan.

Kepribadian individu akan membentuk perilaku individu, menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Setyarini (2017). Menurut temuan Brickell et alstudy. yang diterbitkan dalam Setyarini (2017), perbedaan kepribadian di antara anggota tim berpotensi meningkatkan efektivitas tim.

Pengembangan kepribadian, menurut IK. Sihombing (2017), berperan penting dalam meningkatkan kualitas diri pribadi kita, kualitas hubungan kita, dan kualitas kepribadian kita untuk memotivasi kita untuk mengembangkan kepribadian kita secara positif.

2.1.2 Faktor-faktor kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Setyarini (2017), kepribadian secara umum ditentukan oleh faktor-faktor berikut :

1. Keturunan

Keturunan merupakan faktor yang tentukan sejak lahir

2. Lingkungan

Faktor lingkungan berhubungan dengan budaya tempat kita dibesarkan, pengkondisian awal kita, keluarga kita, teman, norma dalam kelompok sosial, dan dampak yang kita alami.

3. Situasi

Kepribadian individu umumnya stabil dan konsisten, tetapi berubah dalam banyak situasi.

2.1.3 Indikator Kepribadian

Menurut Effendi Sinuhaji (2014) dari Fitri Yanti (2018), ada lima indikator kepribadian.

1. Tanggung jawab, adalah pemahaman dasar manusia sebagai makhluk bermoral dan standar moralnya yang tinggi dan rendah.
2. Ketekunan adalah usaha yang terus menerus untuk mencapai suatu tujuan tertentu tanpa menyerah begitu saja untuk mencapai keberhasilan.
3. Disiplin waktu berarti Anda dapat menyelesaikan sesuatu tepat waktu, tidak menunda-nunda, kecuali jika Anda benar-benar perlu menunda-nunda.
4. Berpikir positif adalah cara yang logis untuk melihat sesuatu dari sudut pandang positif, baik untuk diri sendiri, orang lain, maupun untuk kondisi orang di sekitar Anda.
5. Kerja sama dan bertukar pikiran adalah upaya kolaboratif antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.4 Model Kepribadian

Model kepribadian memberikan lima kualitas mendasar yang mendukung semua yang lain dan menjelaskan hampir semua perbedaan utama dalam kepribadian manusia. Allport dan Cattell memelopori penggunaan skor tes untuk kualitas ini untuk memprediksi bagaimana orang bereaksi dalam berbagai keadaan kehidupan nyata (dalam Robbins dan Judge, 2013). Berikut ini adalah lima model teratas:

1. Ekstraversi (*extraversion*) adalah sifat kepribadian orang yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif, dan percaya diri.
2. Keramahan (*Agreeables*) adalah sifat kepribadian yang mengidentifikasi seseorang yang kooperatif, percaya, dan penyayang.
3. Kesadaran (*Conscientiousness*) adalah sifat kepribadian yang mengidentifikasi seseorang sebagai orang yang dapat dipercaya, permanen, dan terorganisir dengan baik.
4. Stabilitas emosional (*emosional stability*) adalah sifat kepribadian yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengelola reaksi emosionalnya
5. Keterbukaan terhadap pengalaman (*openess to experience*) adalah ciri kepribadian yang mengidentifikasi kreativitas, kepekaan, dan rasa ingin tahu seseorang.

2.2 Orientasi kerja

2.2.1 Pengertian Orientasi kerja

Setiap karyawan dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing, dan setiap karyawan kemungkinan memiliki orientasi kerja yang berbeda. Jika

orientasi yang dirasakan ini dapat dicapai, karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara efektif.

Orientasi, menurut Sunyoto (2012:127), adalah program yang memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan, perusahaan, kebijakan, nilai, keyakinan, dan rekan kerja mereka. Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:86), orientasi adalah proses pengenalan karyawan baru kepada karyawan yang sudah ada atau manajemen secara keseluruhan sesuai dengan hierarki organisasi. Orientasi adalah proses mempelajari dan memahami peran seseorang dalam konteks yang lebih besar dari hubungan kerja, ruang lingkup perusahaan, dan jenis kebijakan perusahaan lainnya yang harus diikuti oleh karyawan baru. Orientasi kerja, kesimpulannya, adalah proses memperkenalkan karyawan baru pada peran dan tanggung jawab organisasi, ruang lingkup, serta aturan dan kebijakan.

2.2.2 Tujuan Orientasi Kerja

Tujuan orientasi menurut Smith dalam Marwansyah (2010), sebagai berikut:

1. Pengenalan organisasi atau perusahaan
2. Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting
3. Penyampaian informasi tentang benefits dan services
4. Pendaftaran program benefit
5. Pengisian dokumen-dokumen karyawan
6. Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manajemen
7. Penetapan harapan-harapan atau tujuan karyawan

8. Pengenalan rekan-rekan kerja
9. Pengenalan fasilitas kerja
10. Pengenalan tugas-tugas atau pekerjaan

2.2.3 Indikator Orientasi kerja

Sunyoto, (2012) mencantumkan indikator dalam kegiatan orientasi kerja sebagai berikut :

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Pengenalan perusahaan
3. Solidaristik
4. Komunikasi
5. Program orientasi
6. Sosialisasi

2.2.4 Tahap Orentasi kerja

Orientasi kerja memiliki beberapa tahap yang penting dilakukan, antara lain :

1. Perkenalan

Perkenalan karyawan baru dengan unit kerjanya, mulai dari unit kerja sendiri hingga unit kerja besar dan hingga ke unit kerja terkait lainnya, akan memberikan ketenangan dan kenyamanan karena mereka akan merasa nyaman berada di sekitarnya, sehingga memudahkan mereka untuk bertanya jika ada tugas-tugas yang perlu diselesaikan. ambigu, bahkan dapat mendorong orang lain untuk bekerja sama menyelesaikan tugasnya.

2. Penjelasan

Dengan menguraikan profil perusahaan yang komprehensif, termasuk visi, misi, nilai-nilai budaya perusahaan, dan struktur organisasi, karyawan baru akan lebih mengenal perusahaan, meningkatkan motivasi dan kapasitas mereka untuk mendukung tujuan perusahaan.

3. Sosialisasi kebijakan.

Perlu adanya sosialisasi mengenai kebijakan perusahaan yang berlaku, seperti penghargaan (*reward*), karier (*career*), pelatihan (*training*), hubungan karyawan (*employee Relations*), penilaian karyawan (*employee assessment*), dan pemberhentian, serta kebijakan dan sumber daya manusia yang terkait dengan unit kerja tempatnya bekerja, serta kode etik etika dan peraturan perusahaan. Hal ini akan memperjelas apa yang harus diikuti dan dilakukan untuk memperlancar kegiatan kerja.

4. Jalur komunikasi

Karyawan baru akan lebih mudah menyuarakan aspirasi dan pertanyaannya jika jalur komunikasi dibuka. Oleh karena itu, sangat penting untuk membangun ruang komunikasi bagi karyawan baru, baik melalui komunikasi tatap muka yang teratur, seperti rapat rutin, sesi Jumat, dan lain-lain, atau melalui penggunaan media komunikasi seperti email dan telepon.

5. Proses monitoring

Karyawan baru hampir pasti disosialisasikan dengan target kerja yang harus dipenuhi di awal bekerja. Monitoring secara berkala terhadap hasil kerja mereka diperlukan untuk membantu para karyawan ini dalam lebih

meningkatkan kinerja mereka. Jika ada kekurangan, itu dapat dikomunikasikan kepadanya apa yang perlu dia lakukan untuk mengatasinya. Jika diketahui karyawan tersebut telah memenuhi atau melebihi target, maka target kerja dapat ditingkatkan lagi. Hal ini dimaksudkan agar staf baru dapat membantu karyawan dalam bekerja secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung tujuan perusahaan.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah, di tempat kerja, di pasar, di masyarakat, atau di mana pun mereka berada dengan berbicara. Setiap manusia terlibat dalam beberapa bentuk komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk kelangsungan hidup manusia. Karena komunikasi, pengetahuan manusia berkembang dari hari ke hari. Komunikasi merupakan bagian dari suatu sistem sosial yang saling membutuhkan, sehingga komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan.

Komunikasi adalah perpindahan informasi, ide, emosi, kemampuan, dan hal-hal lain dari satu lokasi ke lokasi lain melalui simbol-simbol seperti kata-kata, angka, dan gambar, serta ucapan dan tulisan persuasif. Komunikasi adalah proses atau tindakan transmisi pesan (*message*) dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*) melalui media (*channel*) yang biasanya terganggu (*noise*). Komunikasi harus disengaja (*intensional*) dan membawa perubahan, menurut definisi ini. "Berbagi pengalaman" adalah definisi komunikasi yang luas. Namun, dalam buku

ini, komunikasi mengacu pada komunikasi manusia, yang sama dengan komunikasi manusia dalam bahasa Inggris.

Pariapura (2012), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Di dalam suatu organisasi ternyata komunikasi sangat memegang peranan penting, karena komunikasi adalah alat yang digunakan oleh semua pihak. Tinggal bagaimana suatu pihak mempergunakan dengan tepat, jika komunikasi yang disampaikan tidak tepat maka akan terjadi kesalah pahaman antara pemberi dan penerima pesan. Komunikasi menurut Tubbs dan Moss (2012) adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan mentransfer informasi. Menurut Mulyana (2013), komunikasi adalah pertukaran informasi antara orang-orang melalui kode, media, dan emosi.

2.3.2 Fungsi Komunikasi

Sofiah (2010,142) mengemukakan fungsi komunikasi, yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu di dalam perusahaan.
2. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Fungsi ini ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau melaporkan baik karyawan sudah bekerja dan cara karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Komunikasi memiliki komponen emosional. Ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber utama hubungan sosial, fungsi ini dimulai. Komunikasi yang

terjadi di dalam kelompok ini merupakan alat penting bagi setiap anggota untuk mengomunikasikan kekecewaan atau kegembiraan mereka.

2.4.3 Unsur-unsur Komunikasi

Menurut Morrisan (2013,88) unsur-unsur yang harus ada dalam komunikasi adalah:

1. Sumber/pengirim pesan/komunikator/sumber/*encoder*, yaitu seseorang, sekelompok individu, atau suatu organisasi/lembaga yang mempunyai tujuan, melakukan tindakan, dan mengkomunikasikan suatu pesan.
2. Pesan/informasi/pesan berupa lambang atau tanda seperti kata-kata tertulis, kata-kata lisan, gambar, angka, dan gerak tubuh, yang terdapat dalam sinetron, iklan, berita, film, baliho, dan media lainnya.
3. Saluran/media/saluran adalah alat yang digunakan untuk mengangkut atau mengirim pesan (misalnya telepon tetap, telepon seluler, radio, surat kabar, majalah, televisi, gelombang udara dalam rangka komunikasi interpersonal tatap muka).
4. *Recipient/communicant/receiver/decoder*, yaitu seseorang atau sekelompok orang, atau suatu organisasi atau lembaga yang menjadi penerima pesan .

2.3.4 Indikator Komunikasi

Sutardji (2016:10-11) mencantumkan berbagai indikator komunikasi yang baik, antara lain:

1. Pemahaman Kemampuan untuk memahami dengan penuh perhatian pesan yang disampaikan oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah saling

pengertian, dan untuk mencapai tujuan itu, baik komunikator maupun komunikan harus memahami peran mereka. Komunikator mampu menyampaikan pesan, dan komunikator mampu menerima pesan.

2. Kesenangan

Jika proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan informasi, dapat pula terjadi dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Jika dibandingkan dengan lingkungan yang tegang, suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih nyaman untuk berinteraksi. Karena komunikasi bisa berubah. Ini akan memberikan kesan yang menarik di lingkungan seperti itu.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mengubah pikiran orang. Jika berkomunikasi dengan orang lain menghasilkan perubahan dalam perilaku mereka, maka komunikasi itu berhasil; tetapi, jika tidak ada perubahan pola pikir seseorang, maka komunikasi itu tidak berhasil.

4. Hubungan yang makin baik

Hal ini tanpa disadari menimbulkan tingkat interaksi interpersonal dalam proses komunikasi yang efektif. Seringkali, jika dua individu memiliki persepsi yang sama, memiliki kepribadian yang sama, dan cocok, koneksi akan berkembang dengan sendirinya.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah berkomunikasi.

2.4. Kinerja karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan mereka atau perilaku mereka yang sebenarnya yang berkaitan dengan peran mereka dalam organisasi. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, kinerja karyawan sangatlah penting. Berbagai upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui peningkatan kualitas kompensasi karyawan.

Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang berdasarkan kriteria pekerjaan. Kinerja karyawan, dapat disimpulkan, adalah hasil kerja seseorang berdasarkan tujuan organisasi, yang dapat dinyatakan dalam bentuk produk/barang dan jasa.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dalam rangka memenuhi tujuan organisasi yang dilaksanakan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Kinerja lembaga atau organisasi merupakan konsekwensi dari usaha pimpinan organisasi dan anggota atau perlengkapannya selama kurun waktu tertentu.

2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Chrishti (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1. Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Pada pelaksanaan penelitian tentunya tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis dan Tahun penelitian	Judul	Hasil penelitian
1.	Ricky Motolalu ¹ , Lotje Kawet ² , Olivia Netlwan ³ (2016)	Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara	Kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara parsial orientasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

			pegawai sedangkan penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2.	Mira Yona ¹ , Della Yulita ² (2019)	Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan PT. Adventage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam.	Kepribadian, orientasi dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adventage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam.
3.	Nurlaela (2019)	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba Pendekatan <i>Big Five Personality</i>	Kepribadiaan dengan pendekatan <i>big five personality</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukmba.
4.	Suci Indah Sya'baniah ¹ , Oyon Saryono ² , Elin Harlina ³ (2019)	Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai	Sikap dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Agus Behaki (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan orientasi kerja terhadap	Gaya kepemimpinan dan orientasi kerja memberikan pengaruh

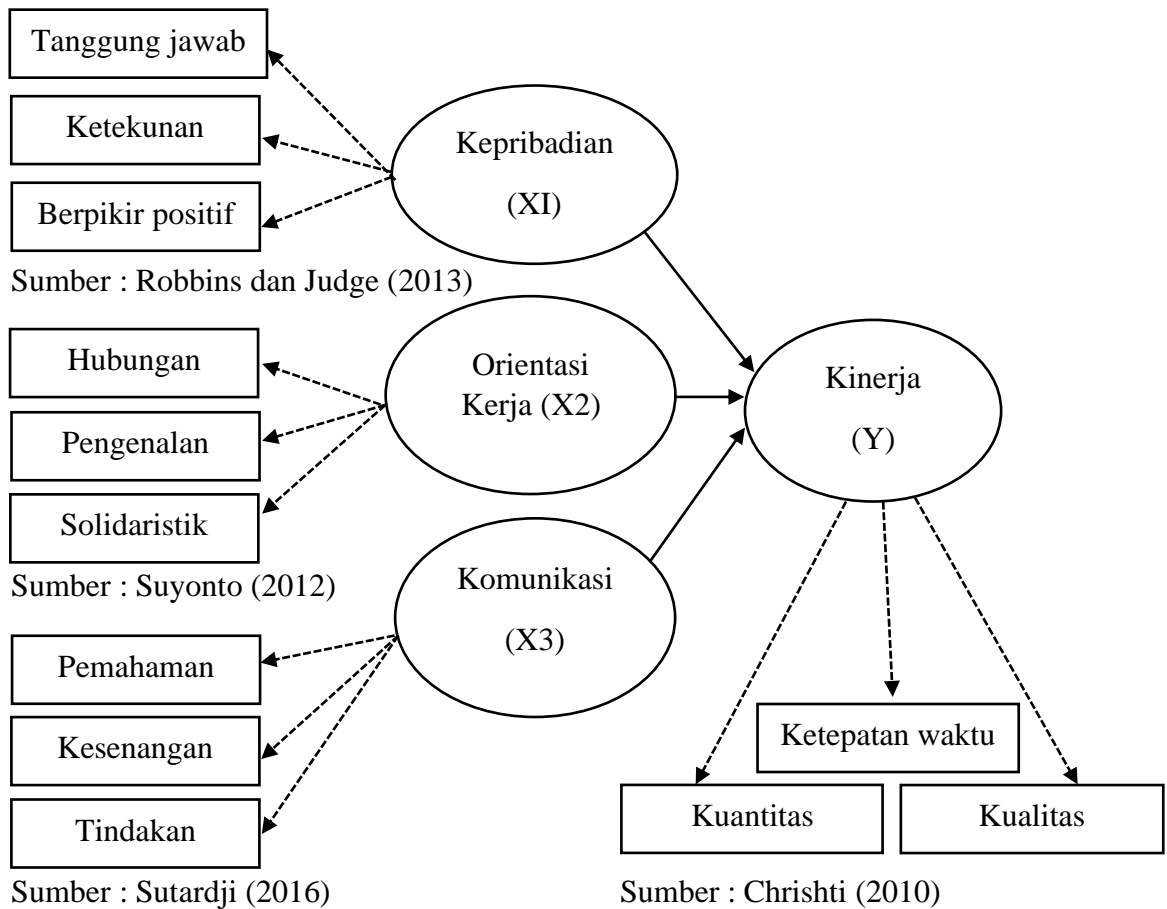
		kinerja pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Tanggamus	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Tanggamus
6.	Sri Langgeng Ratnasari ¹ , Mutia Septiani ² (2018)	Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Batam	Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Batam
7.	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja	Komunikasi berpengaruh secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja
8.	Rizky Syahputra (2019)	Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan NSF Finance Kedaton Bandar Lampung	Bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan NSF Finance Kedaton Bandar Lampung
9.	Hartriansyah Winata (2019)	Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif

		karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan	terhadap kinerja serta secara simultan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan
10.	Alfizah Ramadani (2014)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar	Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar.

Sumber : Jurnal dan skripsi

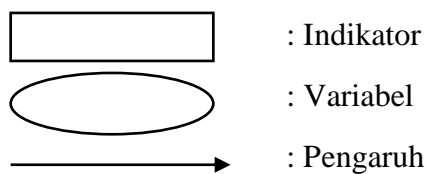
2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa ada pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Keterangan



2.7 Hipotesis Penelitian

H₀: Diduga kepribadian (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

H₁: Diduga kepribadian (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

H₀: Diduga orientasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

H₁: Diduga orientasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku.

H₀: Diduga komunikasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku.

H₁: Diduga komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku.

H₀: Diduga kepribadian (X1), orientasi (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku.

H₁: Diduga kepribadian (X1), orientasi (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai pemula mengumpulkan data. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi dan positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis.

Pendekatan kuantitatif menurut Cresweel (2010:24), adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif dengan menggunakan perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang atau penduduk yang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan tentang survei guna menentukan frekuensinya. dan presentasi tanggapan mereka.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Dan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan April - Juni 2022.

3.3 Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2012:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan ciri dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek-objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kurang lebih 80 orang yang bekerja pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Menurut Sugiyono (2012:116), sampel adalah sebagian dari ukuran dan ciri-ciri populasi. . Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) dimana karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo yang berjumlah 51 karyawan dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder dengan mengumpulkan data yang bersifat data kuantitatif. Data primer merupakan kumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Data skunder data yang diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku kepustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian. Data kuantitatif yaitu data yang pengelompokannya berupa angka.

Sumber data pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Selain itu data yang sifatnya data sekunder bersumber dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku perpustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Angket (Kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2013) angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrument penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 point. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada yaitu:

Tabel 3.1 Pengukuran skala likert

No	Jenis jawaban	Bobot
1	SS = sangat setuju	5
2	S = setuju	4
3	KS = kurang setuju	3
4	TS = tidak setuju	2
5	STS = sangat tidak setuju	1

3.5.2 Metode Wawancara (Interview)

Menurut (Sugiyono, 2013) wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi. Terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Peneliti akan melakukan wawancara kepada karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Palopo untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan

variabel yang diteliti.

3.5.3 Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2013) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literature, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi variabel dan indikator yang akan dijabarkan pada penelitian. Definisi operasional pula menggambarkan pengukuran atas variabel dan indikator akan akan dikembangkan pada penelitian. Menurut Rusiadi (2016) definisi operasional merupakan penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan penggambaran serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka peneliti menyajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepribadian (X1)	Kepribadian merupakan suatu yang menggambarkan ciri khas jati diri seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Ketekunan 3. Disiplin waktu 4. Berfikir positif 5. Kerja sama dan bertukar pikiran (Effendi sinuhaji, 2014)
Orientasi kerja (X2)	Orientasi merupakan suatu program untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja

	memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. (Suyonto, 2012)	2. Pengenalan perusahaan 3. Solidaristik 4. Komunikasi 5. Program orientasi 6. Sosialisasi (Suyonto, 2012)
Komunikasi (X3)	Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. (Paripurna, 2012)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan (Sutardji, 2016)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Ketepatan waktu 2. Deskripsi pekerjaan 3. Kuantitas 4. Kualitas (Chrishti, 2010)

(Sumber jurnal dan skripsi)

3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat empat variabel yaitu, kepribadian, orientasi, komunikasi dan kinerja karyawan.

3.7.1 Uji Validasi

Tujuan dari diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2006).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006).

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) yaitu sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis liner ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariatiev*, maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang

mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X).

Persamaan regresi liner berganda menurut Sugiyono (2018), yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X₁ : Kepribadian

X₂ : Orientasi kerja

X₃ : Komunikasi

b₁b₂b₃ : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

3.8.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian korelasi atau kolerasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Sugiyono, 2018).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment* :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Namun sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Determinasi (R Square atau R kuadrat) dan juga dapat disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau bisa juga disebut sebagai variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel.

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Sebuah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak-nya maka akan dilakukan uji t parsial dengan hipotesis sebagai berikut;

$H_0 = X$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_1 = X$ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka $\alpha = 0,05$ Uji T parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS.

3.9.1 Uji F

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan(bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat).

Langkah-langkah pengujian;

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 = B = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$H_a = B \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y)

- b. Kesimpulan

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan . Apabila $F >$ dari F tabel dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima maka hal tersebut dapat dikatakan adanya pengaruh yang simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PAM Tirta Mangkaluku Palopo

Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku merupakan salah satu perusahaan air minum terbesar yang ada di kota Palopo. Perusahaan air minum yang terletak di poros JL. Pongsimpin latuppa tersebut memiliki fungsi untuk menyalurkan air hasil olahan untuk memenuhi kebutuhan bagi seluruh masyarakat Kota Palopo. Luas bangunan areal secara keseluruhan 2,7392 ha dan luas bangunan 2,6912 ha. Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo memberikan pelayanan air minum untuk penduduk wilayah kota palopo hamper seluruh daerah kota, dengan jumlah pelanggan perusahaan Air Minum Tirta mangkaluku Kota palopo hingga periode November 2011 adalah 15839.

Sistem pengelolaan air minum di Kota Palopo terdiri dari instalasi pengolahan air (IPA) dengan berjumlah tujuh unit dengan type unit pengolahan lengkap yang memanfaatkan sungai latuppa, Mangkakulu, Manggadang dan Buludatu, yang terdiri dari ena IPA Paket, Tiga IPA Konvensional dan dua Reservoir. Kapasitas produk air hasil dari pengolahan perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo dalam keadaan normal berkisar 372,5 liter/detik. Sarana penting lain yang juga terdapat di perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah. kantor, mushola dan Gudang penyimpanan peralatan instalasi.

PAM Mangkakulu Kota Palopo mempunyai sejarah oprasional yang cukup panjang. Sejarah perjalan yang panjang tersebutlah sehingga pada akhirnya

Perusahaan Air Minum Tirta Mangkakulu yang ada dikota Palopo. Adapun sejarah perjalanan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkakulu Kota Palopo adalah sebagai berikut.

Penyediaan air bersih di Kabupaten Luwu, khususnya Kota Palopo, dimulai sejak tahun 1941 yaitu pada masa pemerintahan Kolonial Belanda dengan pengambilan air di sungai Mangkakulu, Desa Murante Kecamatan Wara dengan status “ Unit Pelayanan Air Minum”. Pada tahun 1977 sampai dengan tahun 1980 dilakukan rehabilitasi pada instalasi tersebut oleh proyek peningkatan prasarana Air Bersih (PPSAB) Sulawesi Selatan (sekarang P3P).

Sesuai Surat Keputusan Menteri Pekerja Umum No. 128/KPTS/CK/X11/1980 tanggal 12 Desember 1980 maka unit Pelayanan Air Minum beralih status menjadi Badan Pengolahan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu dimana secara efektif beroperasi tahun 1981, dengan fungsi sebagai berikut.

1. Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pengolahan dan pengurusan sarana penyediaan air minum sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan.
2. memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Luwu dan sekitarnya dalam hal penyediaan air minum yang sehat.
3. Dijadikan suatu badan yang akan dikembangkan lebih lanjut menjadi salah satu bentuk usaha sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Luwu No.12 Tahun 1985 dan surat keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 66-KPTS-1991 tanggal 2 desember 1991 tentang penyerahan pengolahan prasarana dan sarana penyediaan air bersih

di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan pada 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu dialih statuskan menjadi perusahaan daerah Air Minum Kota Palopo (PDAM) Kabupaten Luwu.

Bertolak dari keputusan Bupati Luwu No. 02 Tahun 2004 tanggal 2 Januari 2004 kemudian ditindaklanjuti dengan berita acara penyerahan dari pemerintah Kabupaten Luwu kepada pemerintah Kota Palopo No.539/008/Huk/2008 tanggal 9 Januari 2004 tentang penyerahan pengelolaan PDAM Kabupaten Luwu yang berada di wilayah Kota Palopo kepada Pemerintah Kota Palopo maka PDAM Kabupaten Luwu telah resmi menjadi PDAM Kota Palopo yang dilegalformalkan pula berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo No. 8 Tahun 2005 tentang pendirian PDAM Kota Palopo di hari ulang tahun ke-13, Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo sesuai dengan perda yang baru terbit, resmi menyanggah nama baru menjadi, Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo, atau biasa disingkat PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo diambil dari sungai sumber air baku yang pertama kali digunakan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku namun dibalik nama ini terdapat nilai historis yang begitu berarti jelas direktur PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, H. Yasir pada upacara pengibaran bendera merah putih dalam rangkaian HUT ke-13 PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, 19 Januari 2017, selain perubahan nama, di tahun 2017 ini PAM Tirta Mangkaluku mengalami peningkatan status dari tipe B ke C mengingat saat ini PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah memiliki pelanggan sekitar 30.928 SR.

Sedangkan sejarah mengenai orang nomor satu yang memimpin perusahaan ini sejak beroperasi tahun 1981, baik itu pada saat masih berstatus Badan

Pengelolaan Air Minum (BPAM) sampai sekarang berstatus Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku, yaitu :

Masa BPAM (1981-1991)

1. Tahun 1981 s/d Tahun 1982
(Drs. M. Djufri Danduru, BA), sekarang pensiun.
2. Tahun 1982 s/d Tahun 1984
(Andi Dewagonh, BA), sekarang almarhum.
3. Tahun 1984 s/d Tahun 1991
(Abd. Madjid. T, BA), sekarang pensiun.

Masa PDAM dan PAM Tirta Mangkaluku (1991 hingga sekarang)

- a. Tahun 1991 s/d tahun 1998
(Abd. Madjid. T, BA) sekarang pensiun.
- b. Tahun 1998 s/d tahun 2012
(Drs. H. Andi Nurlan Baslan, MM) sekarang pensiun.
- c. Tahun 2012 s/d 2021
(H. Yasir, SE, MM, Ak.) sekarang pensiun.
- d. Tahun 2021 s/d 2026 (Drs.H. Asir MM, yang dilantik pada tanggal 10 mei 2021 oleh Walikota Palopo, H.M Judas Amir MH.

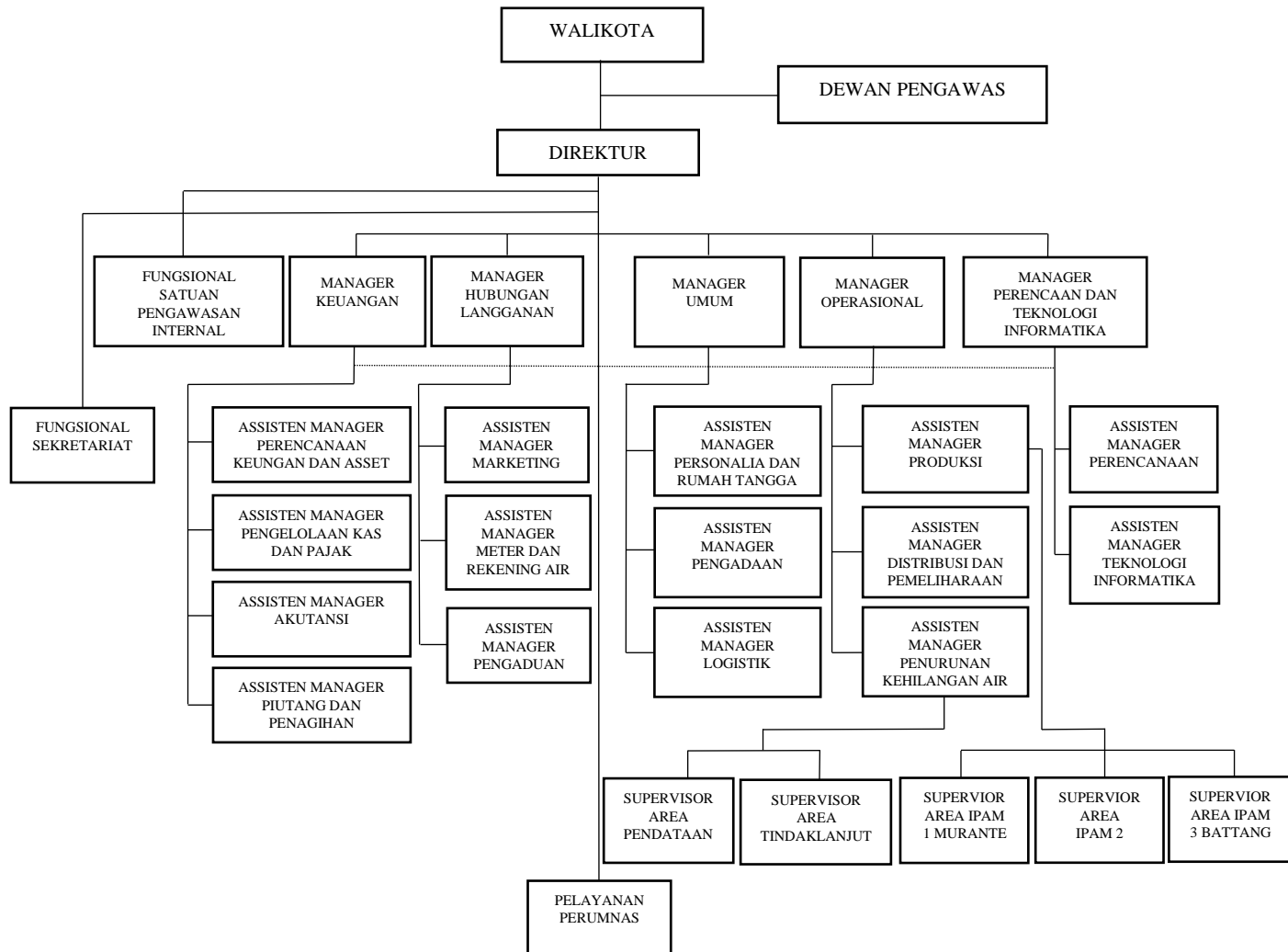
VISI:

Sebagai salah satu Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo terbaik di bidang pelayanan air minum melalui pengelolaan berwawasan lingkungan.

MISI:

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan melalui pelayanan air minum secara kesinambungan.
2. Meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia.
3. Melestarikan sumber air.

4.1.2 Struktur Organisasi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo



Sumber : PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo 2022

Susunan organisasi manajemen PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

1. Direktur dalam melaksanakan tugas dibantu oleh perangkat organisasi terdiri dari:
 - a. Jabatan Struktural.
 - b. Jabatan Fungsional setara Manager.
 - c. Jabatan Fungsional setara Assisten Manager.
2. Jabatan struktural sebagai mana yang dimaksud pada poin di atas terdiri atas :

- a. Manager keuangan membawahi langsung beberapa sub divisi yang terdiri atas:
 - a) Perencanaan Keuangan dan Asset.
 - b) Pengelolaan Kas dan Pajak.
 - c) Akuntansi.
 - d) Piutang dan Penagihan
- b. Manager Hubungan Langgan membawahi langsung beberapa sub divisi yang terdiri atas :
 - a) Marketing.
 - b) Meter dan Rek. Air
 - c) Pengaduan.
- c. Manager Umum membawahi langsung beberapa sub divisi yang terdiri atas :
 - a) Personalia dan rumah tangga.
 - b) Pengadaan.
 - c) Logistik
- d. Manager Operasional membawahi langsung beberapa sub divisi yang terdiri atas:
 - a) Produksi
 - 1) Area Instalasi Pengelolaan Air Minum (IPAM) 1
 - 2) Area Instalasi Pengelolaan Air Minum (IPAM) 2
 - 3) Pengelolaan Instalasi Air Minum (IPAM) 3
 - b) Distribusi dan Pemeliharaan.
 - c) Penurunan dan Kehilangan Air

- d) Area Pendataan
- e) Area Tindak
- e. Manager perencanaan dan teknologi informatika membawahi langsung beberapa sub divisi yang terdiri atas
 - a) Perencanaan.
 - b) Teknologi Informatika.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam hal ini adalah Karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin dan usia. Karakteristik responden dalam bentuk table sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitass yang dilakukan oleh individu, penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	43	84,5%
2	Perempuan	8	15,5%
Total		51	100%

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 43 orang

dengan tingkat persentase 84,5% dan jumlah responden perempuan sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 15.5%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jumlah karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur responden	Jumlah	Persentase
1	15-30	21	41,4%
2	31-45	19	37,3%
3	46-60	11	21,3%
Total		51	100%

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa 51 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden PAM Tirta Mangkaluku Palopo di dominasi oleh responden yang berusia 15-30 tahun.

4.2.2 Pengelolahan data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel utama dalam penelitian ini yaitu, Kepribadian, orientasi kerja, dan komunikasi, Teknik yang dipakai adalah melakukan korelasi antar butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Tehnik ini membandingkan nilai rhitung dengan rtabel, dicari pada signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data $(n) = 51$, $df=n-4$ ($51-4= 47$) maka di dapat r tabel sebesar 0,281.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas
Kepribadian (X1)	X1.1	0,531	0,281	Valid
	X1.2	0,537	0,281	Valid
	X1.3	0,738	0,281	Valid
	X1.4	0,686	0,281	Valid
	X1.5	0,695	0,281	Valid
	X1.6	0,785	0,281	Valid
	X1.7	0,554	0,281	Valid
	X1.8	0,601	0,281	Valid
Orientasi kerja (X2)	X2.1	0,679	0,281	Valid
	X2.2	0,780	0,281	Valid
	X2.3	0,825	0,281	Valid
	X2.4	0,760	0,281	Valid
	X2.5	0,805	0,281	Valid
	X2.6	0,814	0,281	Valid
	X2.7	0,645	0,281	Valid
	X2.8	0,798	0,281	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0,741	0,281	Valid
	X3.2	0,744	0,281	Valid
	X3.4	0,502	0,281	Valid

	X3.5	0,469	0,281	Valid
	X3.6	0,538	0,281	Valid
	X3.7	0,754	0,281	Valid
	X3.8	0,436	0,281	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,659	0,281	Valid
	Y.2	0,660	0,281	Valid
	Y.3	0,653	0,281	Valid
	Y.4	0,724	0,281	Valid
	Y.5	0,612	0,281	Valid
	Y.6	0,678	0,281	Valid
	Y.7	0,614	0,281	Valid
	Y.8	0,721	0,281	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Dilihat dari hasil diatas tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap skor butir pernyataan variabel yang ada dalam penelitian di atas yaitu r hitung lebih besar dari r tabel (0,281) yang berarti valid artinya semua item pernyataan mampu mengukur variabel kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi, dan kinerja karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui kekonsistenan jawaban raesponden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel antara lain kepribadian, orientasi kerja, komunikasi dan kinerja karyawan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Kesimpulan
Kepribadian (X1)	0,798	0,281	Reliabel
Orientasi Kerja (X2)	0,896	0,281	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,721	0,281	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	0,281	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil penelitian menunjukkan cronbach's alpha lebih besar dari r tabel bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab semua item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel, variabel tersebut meliputi kepribadian, orientasi kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.

4.2.3 Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda selain untuk mengukur kekuatan hubungan, analisis regresi berganda juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independent dan dependen, metode analisis regresi berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independent kepribadian (X1), orientasi kerja (X2), komunikasi (X3).

Seperti pada tabel 4.5 hasil analisis regresi linear berganda dibawah ini

Tabel 4.5
Hasil analisis regresi linear berganda

model	Unstandardized coefficients
	b
(Constant)	6.760
Kepribadian	.134
Orientasi Kerja	.279
Komunikasi	.375

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu :

$$Y = 6,760 + 0,134X_1 + 0,279X_2 + 0,375X_3$$

Keterangan :

Y= Kinerja karyawan

X₁= Kepribadian

X₂= Orientasi kerja

X₃= Komunikasi

Dari persamaan regresi yang telah disusun diatas dapat di iterprestasikan sebagai berikut :

a) Nilai konstanta sebesar 6,760 maka hal ini dapat diinterprestasikan bahwa apabila variabel kepribadian (X₁), variabel orientasi kerja (X₂), variabel

komunikasi (X3) adalah constan (tidak berubah) maka kinerja karyawan adalah 6,760.

b) Koefisien regresi kepribadian (X1) sebesar 0,134, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepribadian (X1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,134, artinya apabila setiap peningkatan variabel kepribadian satu poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,134 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

c) Koefisien regresi orientasi kerja (X2) sebesar 0,279 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel orientasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,279 artinya apabila setiap peningkatan variabel orientasi kerja satu poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,279 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

d) Koefisien regresi Komunikasi (X3) sebesar 0,375 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel komunikasi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,375 artinya apabila setiap peningkatan kinerja variabel komunikasi satu poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,375 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4.2.4 Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas dan independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Dimana besar α yang digunakan dalam uji dua sisi ada 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 51$; $df = (51-1)$, sehingga nilai t tabel adalah 1,676.

Tabel 4.6

Hasil uji t

Variabel	t hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Kepribadian	1,332	1,676	.189	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Orientasi kerja	3.329	1,676	.0,02	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Komunikasi	3.463	1,676	.0,01	Terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dataa diolah 2022

Dari tabel 4.6 di ketahui hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dilakukan pembahasan hiptesis sebagai berikut :

1. Pengujian variabel kepribadian berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} 1,332 lebih kecil dari t_{tabel} 1,676 dengan nilai signifikan sebesar $0,189 > 0,05$ maka tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H_1 tidak diterima, artinya kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap knerja karyawan.
2. Pengujian variabel orientasi kerja berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilati t_{hitung} 3,329 lebih besar dari t_{tabel} 1,676 dengan nilai signifikan sebesar $0,02 <$

0,05 , maka hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian variabel komunikasi berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} 3,463 lebih besar dari t_{tabel} 1,676 dengan nilai signifikan sebesar 0,01 > 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluutuh predictor (variabel independent) jadi menguji signifikansi pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi secara serentak terhadap kinerja karyawan. Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) mengenai pengaruh variabel kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi secara serentak terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7

Hasil Uji F

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.861	3	51.605	20.929	.000 ^b

	Residual	115.889	47	2.466		
	Total	270.706	50			

Sumber : Data diolah 2022

Apabila nilai F hitung > F tabel maka H₀ di tolak dan H₁ diterima, yaitu semua variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau model yang dibuat sudah layak. Untuk mencari F tabel pertama tentukan nilai probabilitasnya lalu nilai df. Penelitian ini menggunakan tingkat probabilitas 5% dan diketahui nilai df pertama dan kedua adalah 3 dan 47 maka diketahui nilai F tabel sebesar 2,80 artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Karena F hitung > F tabel yaitu 20,929 > 2,80. Hasil uji statistic F menyimpulkan bahwa variabel independent yaitu kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independent (kepribadian, orientasi kerja, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) hasil uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada SPSS ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.57	.55	1.5
		9	2	57

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diketahui nilai R square atau R^2 0,579 (57,9%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 57,9% dari variasi variabel kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 42,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo

1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Kepribadian diperoleh t_{hitung} 1,332 lebih kecil dari t_{tabel} 1,676 dengan nilai signifikan sebesar $0,189 > 0,05$ maka tingkat signifikan lebih besar dari 0,05. Maka hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Dengan demikian jelas bahwa hasil diatas menerangkan bahwa tidak berpengaruhnya kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo bertentangan dengan pendapat Fitri Yanti (2018) .

2. Pengaruh Orientasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo

Orientasi kerja berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} 3,329 lebih besar dari t_{tabel} 1,676 dengan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$, hasil ini menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel orientasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus Behaki (2019).

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Komunikasi berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} 3,463 lebih besar dari t_{tabel} 1,679 dengan nilai signifikan sebesar $0,01 > 0,05$ berarti variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizky Syahputra, (2019).

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berhubungan positif yang artinya semakin baik orientasi kerja yang dilakukan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berhubungan positif yang artinya semakin baik komunikasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel orientasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini bahwa PAM Tirta Mangkaluku Palopo didapatkan nilai yang positif variabel orientasi kerja dan komunikasi dimana orientasi kerja dan komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Sedangkan didapatkan nilai terendah pada kepribadian maka dari itu PAM Tirta Mangkaluku Palopo harus mempunyai kepribadian yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang belum ada sehingga dapat menyempurnakan pemahaman tentang kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi, terhadap kinerja karyawan dengan demediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari*, 16-30.
- Ari Rizqi Ridwan Arifin. (2019) Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.
- Agung Bekahi. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan orientasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan kabupaten Tanggamus. *Tesis* .
- Fitri Yanti. (2018). Pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lilin Musi.
- Hartiansyah Winata. (2019). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut cabang koordinator Medan.
- Mira Yona, D. Y. (2019). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan PT. Adeventage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. *Volume 6 No. 1 Tahun 2019*, 256-269.
- Nurlaela. (2019). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba Pendekatan Big Five Personality. *Jurnal Ecopsy, vol. 4 No. 1*, 1-129.
- Rahmadani, A. (2015). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. 30-38.
- Rizky Syahputra. (2019). Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.
- Ricky Montolalu, L. K. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan

pariwisata sulawesi utara. *Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016*, 1318-1329.

Ratna Widya Sari , S. K (2007). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi : Analisis pada perusahaan peternakan di Jawa tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sinuhaji, E. (2016). Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman, ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1, Pebruari 2014*, 11-22.

Suci Indah Sya'baniah, O. S. (2019). Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. *Volume 1. No.4 Desember 2019*, 162-177.

Sri Langgeng Ratna Sari, M. (2018). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan terhadap kinerja pegawai. *JGBMR*