

PENGARUH KEPERIBADIAN, ORIENTASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PAM TIRTA MANGKALUKU PALOPO

M. Erwin Takdir ¹⁾, Suparni Sampertan ²⁾, Indra Kusdianto ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail : muherwin097@gmail.com / telp :+6282216213119

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 80 orang dan mengambil sampel 51 orang dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $1,332 < 1,676$ dan nilai signifikan $0,189 < 0,05$, Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,329 > 1,676$ dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t_{hitung} $3,463 > 1,676$ nilai signifikan $0,01 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepribadian, Orientasi Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

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. 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. 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.

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

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan pokok masalah adalah sebagai berikut

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 ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian 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.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

- 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.

TINJAUAN TEORI

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.

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.

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.

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

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

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

6. Sosialisasi

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.

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 (*intentional*) dan membawa perubahan, menurut definisi ini.

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.

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 .

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.
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik

5. Tindakan

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.

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 konsekuensi dari usaha pimpinan organisasi dan anggota atau perlengkapannya selama kurun waktu tertentu.

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.

HIPOTESIS PENELITIAN

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

H₂: Diduga orientasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku.

H₃: Diduga komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku.

H₄: Diduga kepribadian (X1), orientasi (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang dianalisis antara lain kepribadian, orientasi kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pam Tirta Mangkakulu Palopo. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti.

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat antara lain.

1) Variabel komunikasi

- 2) Variabel motivasi
 - 3) Variabel lingkungan kerja
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

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.

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.

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

1. Angket (Kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2013) angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrument penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuisisioner tertutup.

2. Metode Wawancara (Interview)

Menurut (Sugiyono, 2013) wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi. Pada dasarnya 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 PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3. Studi Pustaka

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

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

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.

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.

Studi Pustaka

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

METODE ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 22 *for windows*, merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
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

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 2

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

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 3

Hasil analisis regresi linear berganda

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

Sumber : Data diolah 2022

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

a) Nilai konstanta sebesar 6,760 maka hal ini dapat diinterpretasikan 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.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4

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

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut.

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 karytawan 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) .

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).

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).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini 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 menunjukan 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 meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran 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.

REFERENSI

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*

