

PENGARUH KEPRIBADIAN, ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk KOTA PALOPO

Nur Ainun Tasik¹, Muhammad Kasran², Muhammad Ikbal³

Universitas Muhammadiyah Palopo

Jalan Jendral Sudirman Km 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo

Sulawesi Selatan 91992

Email : ainuntasik27@gmail.com

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin*. Data yang di proses melalui program *Spss versi 22* dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kepribadian Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t membuktikan bahwa Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kemudian pada hasil uji f membuktikan bahwa kepribadian, orientasi dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat $F_{Hitung} (22,906) > F_{Tabel} (3,187)$. Variabel pengetahuan merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Palopo

Kata kunci : Kepribadian, Orientasi , Penempatan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Personality, Work Orientation, and Employee Placement on Employee Performance of PT. Matahari Department Store TBK Palopo City. This study uses a quantitative approach and the use of primary data through the distribution of questionnaires to employees of PT. Matahari Department Store TBK Palopo City. The population in this study were 54 respondents with the sampling technique using the slovin formula. The data is processed through the SPSS version 22 program with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that work orientation and employee placement have a positive and significant effect on employee performance.

While Personality Affects employee performance. From the results of the t test proves that Personality, Work Orientation and Placement of Employees partially affect employee performance, Then the results of the f test prove that orientation and placement simultaneously affect employee performance. By looking at FCount (22,906) >Ftable (3,187). Knowledge variable is a variable that has the greatest influence on employee performance at PT. Matahari Department Store TBK Palopo City

Keywords: *personality, orientation, placement and employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi suatu organisasi atau lembaga. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti Anda dapat mencapai tujuan Anda sesuai dengan rencana Anda, dan efisien berarti bahwa tugas Anda dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Di sebuah perusahaan besar dan kecil, karyawan harus memiliki kepribadian yang baik. Individualitas muncul dalam kehidupan sehari-hari. Kepribadian merupakan salah satu faktor terpenting bagi suatu instansi untuk melihat sendiri hasil kinerja seorang pegawai. “Kepribadian adalah seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain” (Rondo, et al., 2018), Hanggraeni (2011: 19). Kepribadian adalah citra diri individu yang tercermin dari cara mereka berpikir, bertindak dan merasa.

Selain kepribadian, Orientasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Orientasi kerja diberikan agar karyawan dapat beradaptasi dengan situasi kerja, rekan kerja serta mengetahui dan terampil saat akan menjalankan tugasnya. Orientasi biasanya diberikan kepada karyawan baru. “Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar karyawan satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan

bekerja dengan maksimal, Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru” dalam (Novrianto, 2019 : 4)

Menurut I Komang Ardana (2012:5), pegawai baru biasanya memiliki orientasi atau rujukan ke suatu instansi ketika akan ditugaskan. Sebagai aturan umum, karyawan ditugaskan sesuai dengan keahlian mereka. Penempatan merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai karena penempatan yang tepat dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Penempatan karyawan yang tepat berdampak pada kinerja.

Mahsun (2010:24) dalam (Kaparang, dkk., 2019) “Kinerja adalah gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang bersangkutan. , dalam perencanaan strategis organisasi. Jika karyawan berkinerja baik, perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan sesuai dengan tujuannya. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan instansi.Sangat penting untuk. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Penempatan juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan.

Ardana, Mujiati dan Utama (2012:82) menyatakan penempatan adalah proses pemberian tugas dan posisi pekerjaan yang lulus secara seleksi untuk dilaksanakan secara

berkelanjutan dan wewenang serta tanggung melekat yang dapat menanggung semua risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut

PT. Matahari *department store* Tbk Kota Palopo merupakan salah satu industri ritel yang ada di Indonesia. PT. Matahari *department store* Tbk . Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko *fashion* anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka *department store* modern pertama di Indonesia pada tahun 1972.

Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan dan perlengkapan rumah untuk konsumen yang menghargai nilai mode dan nilai tambah. Didukung oleh jaringan pemasok lokal dan internasional terpercaya, gabungan antara mode yang terjangkau, gerai dengan visual yang menarik, berkualitas dan modern, memberikan pengalaman berbelanja yang dinamis dan menyenangkan, dan menjadikan Matahari sebagai *department store* pilihan utama bagi kelas menengah Indonesia,

Matahari adalah platform ritel terbesar di Indonesia, dengan 139 gerai di 77 kota di seluruh Indonesia, serta secara online melalui Matahari.com. Selama lebih dari 60 tahun. Matahari mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan (termasuk SPG produk konsinyasi) dan bermitra dengan sekitar 600 pemasok lokal serta internasional

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Definisi Kepribadian

Menurut Hanggraeni (2011: 19), “kepribadian adalah seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”. Kepribadian adalah gambaran diri

individu dari sudut pandang cara berpikir, berperilaku, , dan cara berinteraksi dengan orang lain.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian dalam (Ilyas, et al., 2018 : 148) terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. *Heredity*

Heredity atau Keturunan merupakan faktor yang ditentukan oleh gagasan. Ukuran fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan ritme biologis sebagian atau seluruhnya oleh orang tua dengan karakteristik biologis, fisiologis, dan psikologis yang melekat, umumnya diyakini terpengaruh.

2. *Environment*

Faktor lingkungan mempunyai peranan penting dalam membentuk kepribadian. Faktor yang menggunakan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah budaya dimana kita tumbuh, pada pembentukan kondisi awal, norma diantara keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain menurut pengalaman kita.

3. *Situation*

Situasi mempengaruhi *Heredity* dan *Environment* pada kepribadian. Kepribadian individu meskipun biasanya stabil dan konsisten, dapat berubah dalam situasi tertentu.

4. *Life Experience*

hidup yang dilalui seseorang sejak kecil, menjadi dewasa, dan sampai mencapai umur lanjut akan mempengaruhi kepribadian seseorang

2.1.3. Indikator Kepribadian

kepribadian lima besar menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015 : 16) dalam (Nurjanah, et al., 2016) sebagai hasil adaptasi dari teori *The Big Five Personality McCrae & John* terdiri dari:

1. Ekstraversi (*extraversion*), dimensi yang menunjukkan kesejahteraan karyawan dalam suatu hubungan. Mereka yang mendapatkan skor positif pada aspek ini memiliki karakteristik . Suka bergaul, suka memulai percakapan, suka berbicara, memiliki banyak energi, percaya diri, ekspresif dan mudah bersosialisasi.
2. Keramahan (*agreeableness*), Suatu dimensi yang berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk memahami orang lain. Mereka yang menilai kerjasama secara positif adalah mereka yang dapat dipercaya, baik hati, penyayang, dan suportif.
3. Kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu Dimensi yang mengukur keandalan. Siapa pun yang mendapat nilai positif dalam aspek ini orang yang andal, terorganisir, bertanggung jawab, fokus pada kinerja, dan tekun
4. Stabilitas emosional (*emotional stability*), yaitu Dimensi kemampuan seseorang mengatasi stres. Orang dengan nilai positif cenderung tenang/santai, tidak mudah khawatir, optimis dan aman. Mereka dengan skor negatif tinggi (neuroticism) cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman
5. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*), yaitu dimensi yang mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, inovatif, intelek, imajinatif, berpikiran luas dan secara artistik sensitif.

2.2 Orientasi Kerja

Ardana, Mujiati dan Utama (2012:86) menyatakan Orientasi merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru kepada karyawan lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. Orientasi adalah proses

memahami dan mengenali posisi dalam hubungan kerja secara keseluruhan, ruang lingkup perusahaan, dan berbagai jenis kebijakan perusahaan yang harus dipatuhi oleh karyawan baru. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa orientasi kerja adalah proses dimana karyawan baru diperkenalkan dengan kewajiban dan tanggung jawab, ruang lingkup, aturan dan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

2.2.1. Tujuan Orientasi Kerja

Tujuan dari orientasi Kerja Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan. Secara umum, orientasi adalah program yang dibuat untuk memperkenalkan karyawan baru ke tempat kerja, peran karyawan, kehidupan sosial budaya, dan lingkungan kerja

2.2.2. Indikator Orientasi Kerja

Menurut *Sunyoto, (2012 : 260)* dalam (Yona, et al., 2019) yang menjadi indikator dalam kegiatan orientasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu Se jauh mana para karyawan dapat bekerjasama dan saling memberikan bantuan kepada rekan kerja, baik berupa saran, pemberian semangat, maupun bantuan lainnya, merupakan indikator kedekatan atau keeratan antar sesama karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan
2. Pengenalan Perusahaan, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengenali perusahaan di tempat dia bekerja
3. Solidaristik, yaitu saling percaya antara para rekan kerja dalam suatu perusahaan serta menjadi saling bertanggung jawab untuk saling membantu dalam memenuhi kebutuhan antar sesama.
4. Komunikasi, yaitu cara para karyawan berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

5. Program Orientasi, yaitu suatu program yang dibuat oleh perusahaan untuk memperkenalkan tempatnya bekerja, tugas karyawan, kehidupan sosial, dan lingkungan tempat bekerja.
6. Sosialisasi, yaitu mempererat hubungan antar rekan kerja dan dapat memperoleh suatu hubungan antar rekan kerja yang baik

2.3 Penempatan Karyawan

Menurut Siswanto (2012 : 162) dalam (Hertanudin, 2015) “penempatan merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan”. Penempatan kerja pegawai berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri..

2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Menurut Bambang Wahyudi (2015) dalam (Yona, et al., 2019 : 261) sebelum menempatkan tenaga kerja atau pegawai ditempat kerja mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan faktor lain :

1. Keahlian, adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.
2. Ketrampilan, adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryawanan.
3. Kualifikasi, keahlian yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu

2.3.2. Indikator Penempatan Karyawan

Ada beberapa indikator untuk mengukur penempatan pegawai menurut Siswanto, Suwatno dan Priansa (2011) dalam (Yona, et al., 2019 : 261) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Akademis, yaitu pencapaian yang dialami seseorang yang menghasilkan

perubahan dalam bidang pengetahuan, pemahaman, penerapan, daya analisis, sintesis dan evaluasi.

2. Pengetahuan, adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek dari indra yang dimilikinya
3. Keterampilan, adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cepat dan tepat.
4. Pengalaman, adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan. Sutrisno (2013:151) menjelaskan bahwa “prestasi atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai hasil perilaku kerja dalam melakukan pekerjaan”. Sutrisno (2011: 170), sebaliknya, mengemukakan bahwa prestasi adalah “keberhasilan manusia dalam melaksanakan tugas”.

2.4.1. Indikator Kinerja

dalam jurnal (Ilyas, et al., 2018 : 149) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Yaitu jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. Kreativitas kerja

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

4. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016 : 67) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan, yang mengacu pada IQ dan keterampilan yang benar-benar sesuai dengan posisinya dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya sehingga lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan baik
2. Faktor Motivasi, ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dll
3. Faktor Pengalaman Kerja, ini berkaitan dengan pengalaman individu terhadap pekerjaan tertentu. Karyawan sudah menguasai tugas dan memiliki pengalaman bekerja dengan baik untuk meminimalisir kesalahan
4. Faktor Kerjasama Tim, dimana kerja sama yang baik antar karyawan terutama dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kerjasama yang baik, Anda dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cepat dan akurat.
5. Faktor Sarana dan Prasarana Kerja, Hal ini merupakan faktor yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Karyawan yang sangat terampil tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa dukungan sarana dan prasarana. Berdasarkan hal di atas, perusahaan dan organisasi harus mempertimbangkan hubungan antara faktor-faktor di atas dan situasi

internal dan eksternal dari perspektif dampaknya, untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal untuk karyawan individu, Anda dapat menyimpulkan bahwa Anda harus melakukannya.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 : Kepribadian secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 : Orientasi Kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 : Penempatan Pegawai secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 : Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai secara simultan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan strategi survei asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, kami menggunakan strategi studi asosiatif untuk mempengaruhi pengaruh variabel X (variabel independen) yang terdiri dari kepribadian (X1), arah kerja (X2), dan penempatan karyawan (X3), terhadap variabel (Y) Kinerja karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dimana penulis menyebarkan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat

penelitian, dan mengajukan hipotesis yang diberikan. Sebuah tes yang dirancang untuk menganalisis data kuantitatif / statistik untuk tujuan melakukannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya $df = 54-2 = 52$ dengan α 0,05 di dapat r-tabel 0,268. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka bagian pertanyaan tersebut di katakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel dan item pernyataan	R- hitung	R- tabel	Keterangan
	Pengaruh Kepribadian			
1	P1	0,589	0,268	Valid
2	P2	0,644	0,268	Valid
3	P3	0,645	0,268	Valid
4	P4	0,504	0,268	Valid
5	P5	0,518	0,268	Valid
6	P6	0,522	0,268	Valid
7	P7	0,375	0,268	Valid
8	P8	0,490	0,268	Valid
9	P9	0,588	0,268	Valid
10	P10	0,320	0,268	Valid
No	Orientasi Kerja	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,693	0,268	Valid
2	P2	0,720	0,268	Valid
3	P3	0,698	0,268	Valid
4	P4	0,620	0,268	Valid
5	P5	0,731	0,268	Valid
6	P6	0,763	0,268	Valid
7	P7	0,706	0,268	Valid

8	P8	0,961	0,268	Valid
9	P9	0,645	0,268	Valid
10	P10	0,782	0,268	Valid
11	P11	0,780	0,268	Valid
12	P12	0,818	0,268	Valid
No	Penempatan karyawan	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,740	0,268	Valid
2	P2	0,798	0,268	Valid
3	P3	0,779	0,268	Valid
4	P4	0,804	0,268	Valid
5	P5	0,656	0,268	Valid
6	P6	0,780	0,268	Valid
7	P7	0,769	0,268	Valid
8	P8	0,640	0,268	Valid

No	Kinerja Karyawan	R- hitung	R- Tabel	Keterangan
1	P1	0,697	0,268	Valid
2	P2	0,663	0,268	Valid
3	P3	0,684	0,268	Valid
4	P4	0,787	0,268	Valid
5	P5	0,685	0,268	Valid
6	P6	0,742	0,268	Valid
7	P7	0,707	0,268	Valid
8	P8	0,748	0,268	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu Kepribadian(X_1), Orientasi (X_2), dan Penempatan (X_3) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 22. Jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60, maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Kepribadian	0,706	0,60	Relibel
Orientasi	0,769	0,60	Relibel
Penempatan	0,776	0,60	Relibel

karyawan			
Kinerja Karyawan	0,774	0,60	Relibel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* dari semua variabel > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel Kepribadian(X_1), Orientasi (X_2), dan Penempatan (X_3).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,923	4,060		2,444	,018
1 pengaruh kepribadian	-,034	,101	-,036	-,340	,735
orientasi kerja	,177	,088	,258	2,026	,048
penempatan karyawan	,459	,089	,591	5,138	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 9,923 + -0,034X_1 + 0,177X_2 + 0,459X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 9,923 artinya apabila semua variabel independen sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 9,923.
- 2) Nilai koefisien Pengaruh Kepribadian (b1) sebesar -0,034. Artinya setiap ada kenaikan variabel Pengaruh Kepribadian (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,034.

- 3) Nilai koefisien Orientasi Kerja (b2) sebesar 0,177. Artinya setiap ada kenaikan variabel Orientasi Kerja (X2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,177.
- 4) Nilai koefisien pengalaman (b3) sebesar 0,459. Artinya setiap ada kenaikan variabel Penempatan Karyawan (X3) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,459.

Uji koefisien Determinasi (R²).

Tabel 4 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,761 ^a	,579	,554	1,980	,579	22,906	3	50	,000

a. Predictors: (Constant), penempatan karyawan, pengaruh kepribadian, orientasi kerja

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,554 atau sebesar 55,4% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan karyawan secara simultan memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T Parsial

Tabel 5 Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,923	4,060		2,444	,018
	pengaruh kepribadian	-,034	,101	-,036	-,340	,735

orientasi kerja	,177	,088	,258	2,026	,048
penempatan karyawan	,459	,089	,591	5,138	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- 1) Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} sebesar $-0,340 >$ dari nilai t_{tabel} $-1,675$ maka secara parsial variabel independen Kepribadian berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
- 2) Orientasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $2,026 >$ dari nilai t_{tabel} $1,675$ maka secara parsial variabel independen Orientasi Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
- 3) Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} sebesar $5,138 >$ dari nilai t_{tabel} $1,675$ maka secara parsial variabel independen Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 6 Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,352	3	89,784	22,906	,000 ^b
Residual	195,981	50	3,920		
Total	465,333	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), penempatan karyawan, pengaruh kepribadian, orientasi kerja

Berdasarkan 4.9 di atas diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,906 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95% $F_{hitung} (22,906) > F_{tabel} (3,187)$ maka secara Bersama-sama Pengaruh (X1), Orientasi kerja (X2), Penempatan karyawan (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Koefisien regresi sebesar -0,034 dan nilai $T_{hitung} >$ dari $T_{tabel} (-0,034 > -1,675)$. **Hipotesis I** yang menyatakan bahwa diduga Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Kota Palopo dinyatakan **diterima**. artinya variabel Kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Kota Palopo.

Hal ini dikarenakan mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner yang diajukan sehingga kepribadian yang dimiliki oleh para responden memiliki pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrastuti, Sri., (2021) yang mengemukakan bahwa Hasil penelitian kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Terbukti Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kompetensi karyawan terbukti $t_{hitung} 4,964 > t_{tabel} 1,96$. Berarti kepribadian yang tinggi akan membawa pengaruh terhadap meningkatnya kompetensi karyawan

Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Orientasi kerja terhadap kinerja karyawan Koefisien regresi menunjukkan bahwa hasil kemampuan sebesar 0,177 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel} (2,026 > 1,675)$ **Hipotesis II**

yang menyatakan bahwa diduga orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* di nyatakan **diterima**. Artinya, Orientasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Kota

Hal ini dikarenakan orientasi kerja yang dimiliki oleh PT. Matahari *Departement Store* membuat pegawai baru mengenal cara bekerja yang tepat karena sebelumnya telah mendapatkan informasi tentang perusahaan dan pekerjaan yang membuatnya percaya diri dalam bekerja. Dikarenakan Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan pengenalan berupa orientasi kerja membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward S.Maabuat (2016) yang dimana Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,542 hal ini menunjukkan bahwa orientasi kerja mempunyai pengaruh yang positif sebesar 54,2%. yang mana mengemukakan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari orientasi terhadap kinerja pegawai Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap kinerja karyawan Koefisien regresi menunjukkan bahwa hasil kemampuan sebesar 0,459 dan nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} ($5,138 > 1,675$) **Hipotesis III** yang menyatakan bahwa diduga variabel Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* dinyatakan **diterima**. Artinya variabel pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk kota Palopo.

Hal ini dikarenakan Penempatan karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mampu dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Brendy Vendy Kaparang, Rosalina Koleangan, Christofel Kojo, (2019) terbukti Nilai t-hitung sebesar 6,969 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.656, yang mana mengemukakan bahwa variabel Penempatan karyawan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Pengaruh Secara Simultan (bersama-sama) Variabel Kepribadian Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai dari F_{hitung} sebesar 22,906 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000%. Dengan derajat kepercayaan 95% $F_{hitung} (22,906) > F_{tabel} (3,187)$ maka secara bersama-sama Pengaruh (X1), Orientasi kerja (X2), Penempatan karyawan (X3) Artinya, penelitian ini menunjukkan **Hipotesis IV** yang menunjukkan bahwa Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk kota Palopo dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas, (2018) terbukti Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 4,860 dengan signifikansi 0,006. Dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. yang mengemukakan bahwa secara simultan Variabel

Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Prisma Dana Manado. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pada dasarnya semakin tinggi nilai dari ketiga variabel tersebut maka

semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk kota Palopo.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan diantaranya, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien regresi pengetahuan sebesar -0,034 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($-0,034 > -1,675$). Artinya, Variabel Kepribadian (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Matahari *Departement Store* Tbk Kota Palopo.
2. Palopo Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien regresi kemampuan sebesar 0,177 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,026 > 1,675$). Artinya, Variabel Orientasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Matahari *Departement Store* Tbk Kota
3. Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien regresi pengalaman sebesar 0,549 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,138 > 1,675$). Artinya, Variabel Penempatan Karyawan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Matahari *Departement Store* Tbk Kota Palopo
4. Dilihat nilai dari hasil penelitian yang didapatkan dengan nilai F_{hitung} (22,906) $> F_{Tabel}$ (3,187). Artinya, Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Matahari *Departement Store* Tbk Kota Palopo.

Saran

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
2. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu maka perlu diperbaiki dan ditingkatkan koordinasi sistem kerja baik dengan tim maupun dengan atasan. Kerahasiaan perusahaan perlu terjaga dengan baik, motivasi kerja dan penampilan diri serta kepercayaan diri perlu ditingkatkan terus untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan
3. Hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua karyawan yang ada pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk Kota Palopo

DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aldilaningsari, Y. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Ardana, I Komang., Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Creswell. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*.

Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Darsana M (2013), Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Perilaku Citizenship

Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas, (2018) Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana

Edy Sutrisno. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group

Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Maker: Jurnal Manajemen, 5(1), 66-76.

Fitriya Triwahyuningsih, 2015, Pengaruh harga dan suasana toko terhadap citra toko dan dampaknya pada minat beli konsumen (Survey Pada Konsumen Matahari *Department Store* Cabang Bandung Indah Plaza).

Ghozali, (2006) *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hanggraeni, Dewi, 2011. Perilaku Organisasi. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.

Hakim, Arief Rahman. 2011. Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi Studi Pada Organisasi Kreatif di Semarang. *Skripsi*. <https://core.ac.uk/download/files/379/11727446.pdf>. Diakses pada 20 Januari 2022 Januari 2022. Hal. 1.

Hertanudin. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja Serta Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Lematang Enim Cabang Tanjung Ennim. *Jurnal Manajemen*, 5.

Hidayatullah S, Permana G, Boge Triatmanto, , (2019) Pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan, dan rotasi kerja

Iam (2018, Juni) Teori Kinerja Karyawan

Ilyas, Y., & Zannah, R. (2018, Desember). Pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR FAJAR ARTHA MAKMUR. *Economicus*, Vol. 9 No. 2 – Desember 2018 e- ISSN: 2615 - 8078, 9.

- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2).
- Kaparang, B. V., Koleangan, R., & Kojo, C. (2019). Pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pada PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- KARUNIA, R. (2013). Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Xaverius 1 Palembang. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 76-94.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kawiana, I. P., Dewi, L. C., Martini, L. B., & Suardana, I. R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards. 05(3), 35-45. Retrieved from <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/>
- Khaerudin, Rivai, A., & Riyanto, M. (2018, February). *The Effect Of Placement And Competency On Performance Through Employee Commitment In Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p ISSN:2319-7668., 20(2),54-61. doi:10.9790/487X-2002085461*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1)
- Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : Refika Aditama.
- Margono, A., & Riady, G. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(2), 366-376

- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Muaja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2017, Juni). Pengaruh penempatan kinerja karyawan pada PT.BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174*, 5, 2211 - 2220.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana. (2016). Kepribadian karyawan dan budaya organisasi:faktor determinan keterikatan karyawan (EMPLOYEE ENGAGEMENT). *Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02, Juni 2016: 310-324*, 310-324.
- Pasha, S. A. (2020). *Kepribadian, Orientasi Kerja, Serta Penempatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Pandeglang)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia) <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3818> di akses pada 19 Januari 2022
- Pratiwi, P. A. L., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. M. (2017). Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pln Persero Wilayahsuluttenggo Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)..
- Rondo, D. W., Koleangan, R. A., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).Sugiyono, (2016.) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*. Bandung: PT Alfabeta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Trio Riswanto (April, 2021) *Orientasi Dan Penempatan Kerja*
- Yona, M., & Yulita, D. (2019). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan PT. ADVANTAGE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SCM) CABANG BATAM. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499*, 6.

