

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* tbk Kota Palopo
2. Apakah Orientasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari *Departemet Store* tbk Kota Palopo
3. Apakah Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* tbk Kota Palopo
4. Apakah Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pada PT. Matahari *Departement Store* tbk Kota Palopo

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian tersebut yaitu

1. Untuk mengetahui perngaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada

PT. Matahari *Departement Store* tbk Kota Palopo

2. Untuk mengetahui pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kineja Karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* tbk Kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengatuh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* tbk Kota Palopo
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Departement Store* tbk Kota Palopo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan, penelitian ini akan menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan penempatan Karyawan terhadap kinerja Karyawan Sebagai referensi pada penelitian yang mendatang yang berhubungan dengan pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan penempatan Karyawan terhadap kinerja Karyawan selain itu juga sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperoleh penambahan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh dari “pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan penempatan Karyawan terhadap kinerja Karyawan”.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan kepada penulis yang akan datang dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan penggunaan dikembangkan secara optimal di dunia nyata untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yang efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan yang meningkat.

2.2 Kepribadian

2.2.1. Definisi Kepribadian

Menurut (Kawiana 2018: 4), "Kepribadian berasal dari kamus persona, topeng, topeng yang digunakan untuk menghadapi masyarakat." Kepribadian, tidak seperti orang lain, adalah karakteristik yang relatif stabil dari seseorang yang menggambarkan bagaimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain dalam satu situasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 133), "kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi stabil dari ciri fisik dan mental yang memberikan identitas individu. ciri-ciri yang terkait dengan interaksi genetik. Termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasa, produk dari pengaruh lingkungan. Sedangkan menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:294)

“kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam diri orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi, dan berperilaku”.

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.

2.2.2. 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

2.2.3. 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.

2.3 Orientasi Kerja

Orientasi kerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang memperkenalkan orang dan karyawan baru pada suatu organisasi dan memberikan dasar bagi karyawan baru untuk bekerja secara efektif dan menikmati pekerjaan baru mereka. Dari definisi ini, kita dapat menyimpulkan bahwa orientasi kerja adalah proses dimana perusahaan dapat memperkenalkan karyawan baru ke organisasi dan membuat mereka menjadi kontributor yang lebih cepat dan lebih efektif.

Selain itu, orientasi kerja merupakan elemen terpenting dari program pelatihan karyawan baru dan pengembangan organisasi. Hal ini karena antara lain program orientasi kerja sudah optimal dan perusahaan berhasil. Oleh karena itu, jika pekerjaan seorang karyawan tidak terarah dapat menimbulkan kekecewaan, ketidakpuasan, kecemasan, cuti karyawan dan masalah karyawan lainnya. Namun, jika arah kerja karyawan efektif, itu dapat memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, kinerja, dan produktivitas karyawan.

Sunyoto (2012:127) menyatakan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi,

kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka.

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.

2.3.1. 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. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga keinginan perusahaan dapat terpenuhi. Sederhananya, Orientasi adalah program yang dibuat oleh perusahaan untuk memperkenalkan karyawan ke tempat kerja, tugas karyawan, kehidupan sosial, dan lingkungan kerja. Adapun tujuan orientasi bagi karyawan baru ialah sebagai berikut :

1. Memiliki kesamaan pola (paradigma) pikir.
2. Bekal sebelum karyawan bertugas di tempat kerjanya masing-masing.

3. Merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim dan perusahaan.
4. Menghindari permasalahan yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.
5. Beradaptasi dan berinteraksi dengan kondisi lingkungan baru yang dimasuki.
6. Memahami organisasi dan budaya perusahaan, seperti visi dan misi, nilai-nilai, hingga kegiatan operasional perusahaan.

2.3.2. 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 Sejauh 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

2.4 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..

Menurut Ardana dalam (Muaja, et al., 2017 : 2211), “Penempatan terdiri dari mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang ada dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberikan tugas dan pekerjaan kepada calon karyawan”.

Ardana, Mujiat, dan Utama (2012: 82), penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan yang terdiri dari pilihan-pilihan yang dijalankan secara terus-menerus, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:64), penempatan didasarkan pada deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan, menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan orang yang tepat pada tempat yang tepat,

harus berdasarkan prinsip. penempatan yang tepat harus diterapkan secara konsisten agar karyawan dapat bekerja sesuai bidang spesialisasinya/keahliannya. Dengan penempatan yang tepat, semangat kerja, prestasi kerja dapat mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

2.4.1. 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.

2.4.2. 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. Ketrampilan, 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

2.5 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”.

menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode terakhir,

Sedangkan Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dilakukan berdasarkan persyaratan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil pekerjaan seseorang berdasarkan tujuan organisasi yang dapat berupa produk/barang dan jasa.

2.5.1. 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. Kreatifitas 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.

2.5.2. 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.

Dari uraian di atas maka dapat kita simpulkan bahwa untuk mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, perusahaan/organisasi harus bisa mempertimbangkan hubungan antar faktor-faktor di atas, juga kondisi dalam dan luar perusahaan atau organisasi mengenai pengaruhnya terhadap individu karyawan

2.6 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian, penulis dan tahun penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas, (2018)	Diketahui secara simultan Variabel Kepribadian, Lingkungan Kerja,dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Prisma Dana

		Manado.
2	<p>Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematang siantar</p> <p>D. Lie, Efendi, L.E Nainggolan, (2019)</p>	<p>Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepribadian diperoleh nilai rata-rata 3,84 dengankriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata kepribadian tertinggi 4,11 dengan kriteria jawaban baik Untuk dimensi keramah tamahan pada indikator saling memaafkan. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,25 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi kehati- hatian pada indikator tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p>
3	<p>Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Fajar Artha Makmur</p> <p>Yasnimar Ilyas,Raudhatul Zannah, (2018)</p>	<p>Disiplin pada PT. BPR Fajar Artha Makmur telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 50 orang, dengan jumlah rata-rata sebesar 3,82.</p>
4	<p>Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado.</p> <p>Brandy Vendy Kaparang, Rosalina</p>	<p>Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh</p>

	Koleangan, Christofel Kojo, (2019)	signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
5	Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Perilaku Citizenship Made darsana (2013)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan dan budaya organisasi memiliki tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB semua BPR di Gianyar Bali.
6	Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Di Kantor Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Indonesia Khaerudin, Abdul Rivai, Muhadi Riyanto, (2018)	Variabel Penempatan Pegawai Mempengaruhi Kinerja Petugas Keuangan Departemen Pertahanan secara parsial. Nilai T Adalah 3.290. Nilai Signifikansi 0,002. Nilai Signifikansi Ini Lebih Kecil Dari 0,05. Nilai R Squared Adalah 0,184. Ini Berarti Pengaruh Variabel Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai adalah 18,4% Dan Selebihnya Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Termasuk Dalam Model Persamaan.

7	<p>Pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Galih Permana, Boge Triatmanto, Syarif Hidayatullah, (2019)</p>	<p>Statistik deskriptif</p> <p>Menunjukkan bahwa penempatan kerja dibentuk oleh pendidikan, pengetahuan kerja, dan Keterampilan kerja. Hal utama yang mendukung penempatan kerja adalah bahwa keterampilan kerja tercermin dalam kemampuan bekerja untuk menentukan posisi responden di tempat kerja. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian. Hal utama, yang membangun gaya kepemimpinan adalah bahwa hal itu tercermin dalam kesenangan pemimpin responden untuk bersikap ramah.</p>
8	<p>Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatimcabang Malang)</p> <p>Yovita Aldilaning sari (2014)</p>	<p>Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel (X1) Kesesuaian Pengetahuan,(X2) Kesesuaian Kemampuan dan (X3) Kesesuaian Ketrampilan</p>

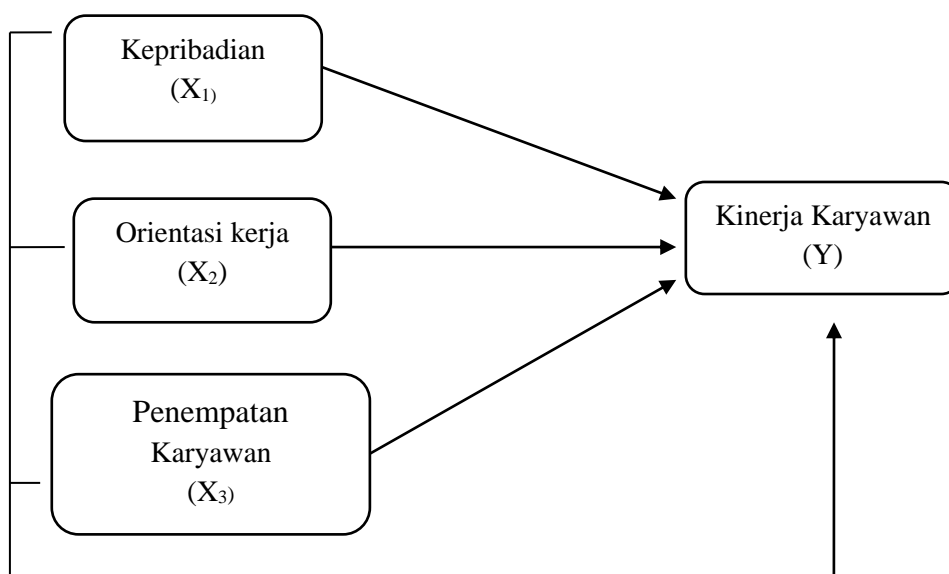
		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jatim cabang Malang. Dan variabel yang paling dominan adalah variabel kesesuaian kemampuan
9	Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Xaverius 1 Palembang Karunia, R. (2013)	Berdasarkan tabel 14 diperoleh persamaan $Y = 49,918 - 0,447X$. Persamaan tersebut mengandung makna bahwa jika tidak ada nilai orientasi kerja maka kinerja bernilai 49,918, dan setiap penambahan 1 nilai orientasi kerja maka nilai kinerja berkurang 0,447. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas orientasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Pengaruh negatif tersebut diakibatkan oleh adanya perbedaan kinerja dari setiap orientasi kerja.
10	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur) Gunthar Riady (2017)	Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Secara

		<p>parsial, variabel (X1) Kesesuaian Pengetahuan, (X2) Kesesuaian Keterampilan, (X3) Kesesuaian Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.</p>
11	<p>Kepribadian, Orientasi Kerja, Serta Penempatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Pandeglang)</p> <p>Pasha, Syifa Ayu (2020)</p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara simultan, kepribadian, orientasi Kerja serta penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang</p>
12	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)</p> <p>Edward S.Maabuat (2016)</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari orientasi terhadap kinerja pegawai</p>
13	<p>Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sulawesi Utara</p>	<p>Tidak berpengaruh positif dan signifikan dari orientasi terhadap kinerja pegawai</p>

	Ricky Montolalu, Lotje Kawet , Olivia Nelwan (2016)	
14	Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado) Putu Anggita Laksmi Pratiwi (2017)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari orientasi terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa ada pengaruh Kepribadian, Orientasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini seperti pada gambar berikut ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2016

2.8 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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain 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.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Matahari *Departement Store* Tbk kota palopo yang terletak di Palopo *City Market* Jalan Dr. Ratulangi Kota Palopo,

Sulawesi Selatan. Waktu penelitian diperkirakan akan berlangsung selama 2 (Dua) Bulan mulai dari Maret 2022 sampai dengan april 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 126), Populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada pendapat diatas maka populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Matahari *Departement Store* Tbk kota palopo yang berjumlah 118 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mengambil dari keseluruhan jumlah populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*). Random sampling adalah metode pengambilan sampel yang memilih langsung dari populasi dan sangat mungkin untuk mewakili sampel dari sampel yang diambil oleh setiap anggota populasi. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus *slovin* dengan rumus sebagai berikut;

$$n = \left(\frac{N}{1+N(e)^2} \right)$$

Keterangan ;

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi kesalahan

Populasi N =118 karyawan, dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka dengan demikian jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian kali ini sebanyak

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0,1)^2}$$

$$n = 0,01 \times 118 + 1$$

$$n = 2,18$$

$$n = \frac{118}{2,18}$$

$$n = 54,1$$

$$n = 54$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 54 orang karyawan sebagai responden.

3.4 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019 : 149) data dapat dilihat dari sumber datanya yang terdiri daridua jenis diantaranya sebagai berikut:

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau dokumen.

Data yang digunakan peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer

disampaikan kepada responden melalui hasil survei tanggapan, dan data sekunder diperoleh dari perusahaan sebagai data pelengkap oleh penulis.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data-data pada penelitian kali ini maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui :

3.5.1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden atau untuk dijawab, instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reabilitasnya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada yaitu

Tabel 3.1 Pengukuran skala likert

No	Jenis Jawaban	Kode	Bobot/Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian

tanggapan paling negatif yang dipilih oleh responden. Sedangkan untuk skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih oleh seorang responden.

3.6 Defenisi Operasional

Untuk memberi suatu pemahaman agar memudahkan penelitian, maka perlu adanya beberapa batasan penelitian dan fokus penelitian ini yang dioperasionalkan melalui indikator sebagai berikut;

Tabel 3.2 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kepribadian (X1)	kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan PT. Matahari <i>Departement store</i> yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara karyawan PT. Matahari <i>Departement store</i> bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi (Kawiana 2018)	a. Ekstraversi b. Keramahan c. Kehati-hatian d. Statibilitas Emosional e. Keterbuakaan pada pengalaman (Robbins, 2015)
Orientasi Kerja (X2)	Orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan di PT. Matahari <i>Departement store</i> dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai	a. Hubungan dengan rekankerja b. Pengenalan Perusahaan c. Solidaristik d. Komunikasi e. Program Orientasi f. Sosialisasi (Sunyoto, 2012)

	dengan hierarki perusahaan Ardana, Mujiati dan Utama (2012)	
Penempatan Karyawan (X3)	Penempatan Karyawan adalah pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan PT. Matahari <i>Departement store</i> dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan, menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada Ardana (2017)	a. Prestasi akademis b. Pengetahuan c. Keterampilan d. Pengalaman (Suwatno dan Priansa, 2011)
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan di PT. Matahari <i>Departement store</i> dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2016)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kreatifitas Kerja d. Pengetahuan kerja (Mangkunegara, 2009)

3.7 Uji 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 Kerja, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan.

3.7.1. Uji Validitas

Tujuan dilakukan 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 Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel atau konfigurasi. Suatu kuesioner dikatakan kredibel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60* (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

3.8. Analisis Statistik Data

Metode analisis statistik data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi (parsial dan berganda) serta pengujian hipotesis (parsial dan simultan)

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate*, 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 linear berganda menurut Sugiyono (2018 : 69) yaitu sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Kepribadian

X_2 : Orientasi Kerja

X_3 : Penempatan Karyawan

e : Error

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian korelasi atau korelasional 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 (Frankel Dan Wallen, 200:328). Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment* :

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- 2) Namun sebaliknya, jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar antara 0.00 sampai 1.00 adapun kriteria penafsirannya yaitu;

- 1) 0,00 sampai 0,20, yang artinya hampir tidak ada korelasi
- 2) 0,21 sampai 0,40, yang artinya korelasi rendah
- 3) 0,41 sampai 0,60, yang artinya korelasi sedang
- 4) 0,61 sampai 0,80, yang artinya korelasi tinggi
- 5) 0,81 sampai 1,00 yang artinya korelasi sempurna

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 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (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 tidaknya 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.

1. Kesimpulan

H_0 diterima jika $-T_{tabel} < T_{hitung} < T_{tabel}$

H_0 ditolak jika $-T_{hitung} < -T_{tabel}$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$

3.9.2 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;

2. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

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

$H_2 = B$ tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y)

3. 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. Hasil Penelitian

4.1.2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Matahari *department store* Tbk Kota Palopo merupakan salah satu industri ritel yang ada di Indonesia. PT. Matahari *department store* Tbk 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,

PT. Matahari *department store* Tbk membuka gerai pertamanya sebagai gerai pakaian anak-anak pada 24 Oktober 1958 di kawasan pasar baru Jakarta. Sejak diluncurkan sebagai pusat perbelanjaan modern yang pertama di Indonesia pada tahun 1972 Matahari telah memperluas jaringannya ke seluruh kepulauan Indonesia. Sampai dengan bulan Mei tahun 2022 ini, PT. Matahari *department store* Tbk telah membuka gerainya sebanyak 148 yang berada di seluruh Indonesia

4.1.3 Visi Dan Misi Matahari *Department Store*

Visi Matahari Departement Store : “Menjadi Peritel utama Pilihan Konsumen”

Misi Matahari *Departement Store*: Konsisten menawarkan berbagai macam produk bernilai tepat guna dengan pelayanan terbaik guna meningkatkan kualitas dan gaya hidup konsumen.

4.2. Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari serta membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistik sebagai berikut :

4.2.1. Analisis Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasenya

1. Deskriptif Data

Kuesioner yang berisi 38 item pernyataan ini disebarakan kepada 54 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 54 eksemplar dan 54 eksemplar kuesioner yang kembali serta datanya dapat diolah

2. Karakteristik responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	18	67%
Perempuan	36	33%
Total	54	100%

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2022

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau sekitar 33% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 atau sekitar 67% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18 – 30	51	94%
31 - 40	3	6%
Total	54	100%

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2022

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 51 orang atau sekitar 94% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 6% dari keseluruhan jumlah responden,

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	33	61%
SMK	11	20%
S1	10	19%
Total	54	100%

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2022

Dari tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 33 orang atau sekitar 61% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir SMK sebanyak 11 orang atau sekitar 20% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 Orang atau sekitar 19% dari keseluruhan jumlah responden.

4.2.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi 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 4.4

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

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2022

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas butir pernyataan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan atau pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidak adanya hubungan antara dua belahan instrumen.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement store* Kota Palopo. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

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).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5.
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Kepribadian	0,706	0,60	Relibel
Orientasi	0,769	0,60	Relibel
Penempatan karyawan	0,776	0,60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,774	0,60	Relibel

Sumber:Lampiran 5, Data diolah 2022

4.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengaruh Kepribadian (X_1), Orientasi Kerja (X_2), dan Penempatan Karyawan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan model regresi linear berganda. Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda yaitu Pengaruh Kepribadian (X_1), Orientasi Kerja (X_2) dan Penempatan Karyawan (X_3). Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui persamaan-persamaan regresi linear berganda. Bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.6
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 (X1) 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.

2. Uji koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepribadian, Orientasi dan penempatan terhadap kinerja kerja.

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7

Uji Determinasi

Model Summary									
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.

3. Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel independen terhadap variabel

dependen, yang mana apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hasil tersebut menunjukkan diterimahnya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapatkan melalui $\text{sig.} \alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$, $df = 54-3=51$ maka hasil $t_{tabel} = 1,675$

Tabel 4.8

Uji T

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

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

4. Uji F (Secara Bersama-sama)

uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari Kepribadian (X1), Orientasi Kerja (X2), Penempatan Karyawan (X3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9

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.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

4.3.1. 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

4.3.2. 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. .

4.3.3. 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.

4.3.4. 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.

BAB V PENUTUP

5.1 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 Palopo.
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.

5.2. 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 Kemimpinan 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., Adolfini, & 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.