

**PENGARUH KEPERIBADIAN, ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF PERSONALITY, WORK ORIENTATION, AND EMPLOYEE PLACEMENT ON WORK  
PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF CULTURE AND TOURISM OF  
THE PROVINCE OF NORTH SULAWESI*

Oleh:  
**Ricky Montolalu<sup>1</sup>**  
**Lotje Kawet<sup>2</sup>**  
**Olivia Nelwan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: <sup>1</sup>[rcmontolalu@yahoo.com](mailto:rcmontolalu@yahoo.com)

<sup>2</sup>[lotje\\_kawet@yahoo.com](mailto:lotje_kawet@yahoo.com)

<sup>3</sup>[olivia.nelwan@gmail.com](mailto:olivia.nelwan@gmail.com)

**Abstrak:** Manajemen sumber daya manusia berfokus untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dan memberikan serangkaian aktifitas sumber daya manusia yang komprehensif dan berkesinambungan. Faktor penting dari manajemen sumber daya manusia diantaranya, kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar Prov. Sulut. Sampel digunakan berjumlah 87 orang Pegawai. Pengambilan data melalui kuisioner. Metode Penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar. Prov. Sulut. Pimpinan Disbudpar. Prov. Sulut sebaiknya memperbaiki orientasi pegawai dan meningkatkan kualitas kepribadian sehingga Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan.

**Kata kunci:** *kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai, kinerja pegawai*

**Abstrack:** *Human resource management focuses on duties and responsibilities well, and always give a comprehensive and sustainable series of activity human resources. The important factor of the human resource management including personality, work orientation and employees placement will examine its influence on employee performance. The purpose of this study is to investigate the influence of personality, work orientation and employee placement to employee performance at the Disbudpar of the Province of North Sulawesi. Samples used to 87 Employees. Collecting data through questionnaires. The research method is quantitative with using Multiple Regression Analysis. The results showed that simultaneous personality, orientation and employee placements is significant influence on employee performance. Partially, personalities have a negative and significant influence and employee placement have a positive and significant influence, while the work orientation does not affect on the employees performance. The leader should be required to reform the orientation of employees work and improve the quality of personality so the employee performance can be improved.*

**Keywords:** *personality, work orientation, employee placement, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara menjadi salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam sektor kesenian, kebudayaan, dan pariwisata. Perbaikan sistem pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi yang dijalankan oleh pemerintah. Sebagaimana peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrat RI No. 9 Tahun 2014, menjelaskan bahwa instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program-program dan kebijakan yang ditetapkan.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Kepribadian biasanya akan tergambar pada kehidupan sehari-hari dari pegawai itu sendiri, bagaimana reaksi atau responnya ketika mendapat dan menyelesaikan tugas dari organisasi. Biasanya akan terlihat dalam lingkungan pekerjaan bagaimana cara pegawai bersosial, cara bertutur kata baik terhadap atasan, sesama derajat maupun bawahan.

Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai 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 juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

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 bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai secara bersama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
3. Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2008:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia yaitu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:2) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dirumuskan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan bersama.

### Kepribadian

Hanggraeni (2011:19) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain.

### Orientasi Kerja

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 dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup perusahaan, dan berbagai macam kebijakan perusahaan yang harus ditaati oleh tenaga kerja baru. Dapat disimpulkan orientasi kerja adalah suatu proses pengenalan tenaga kerja baru terhadap tugas dan tanggung jawab, ruang lingkup, serta aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi.

### Penempatan Pegawai

Ardana, Mujiat dan Utama (2012:82) menyatakan penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:262) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dapat disimpulkan penempatan pegawai adalah suatu pemberian tugas dan tanggung jawab secara berkelanjutan kepada pegawai yang berkompeten dalam bidangnya.

### Kinerja Pegawai

Mahsun (2006:25) menyatakan kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil pekerjaan seseorang berdasarkan tujuan organisasi yang dapat berupa produk/barang dan jasa.

### Penelitian Terdahulu

Hakim (2011), Pengaruh Kepribadian, Sikap dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi, studi pada organisasi kreatif dikota Semarang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepribadian, sikap dan kepemimpinan terhadap kinerja kreatif. Metode peneliitian yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kepribadian dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja kreatif, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja kreatif.

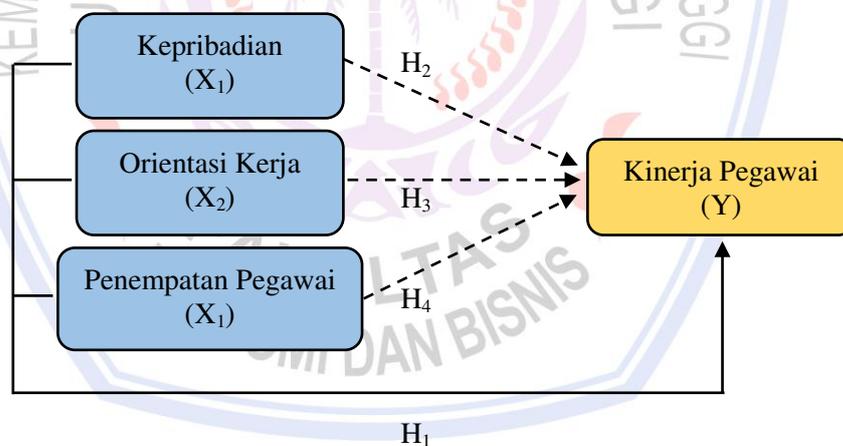
Maabuat (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu secara bersama-sama kepemimpinan dan orientasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pio (2015), Pengaruh gaya kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Minahasa Tenggara. Tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Minahasa Tenggara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Secara parsial pengaruh Gaya kepemimpinan visioner dan penempatan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan.

Aloysius (2013), *The Influence Of Job Satisfaction On Job Performance: A Case Study Of Sabah Ports After Its Privatization*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memeriksa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diantara karyawan dari pelabuhan Sabah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu varian dalam kinerja (keamanan kerja, kondisi hubungan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan gaji beban kerja dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian Teori 2016*

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai secara simultan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H<sub>2</sub> : Kepribadian secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H<sub>3</sub> : Orientasi Kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H<sub>4</sub> : Penempatan Pegawai secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian diperkirakan akan berlangsung selama 4 (empat) bulan, dari Februari sampai Mei 2016. Dimulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal skripsi, ujian proposal skripsi, bimbingan skripsi dan ujian skripsi.

### Populasi

Sugiyono (2012:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi bisa juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek-objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki objek yang diteliti. Menurut status kepegawaian pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara, jumlah pegawai tetap berjumlah 87 orang pegawai.

### Sampel

Sugiyono (2012:116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) dimana semua pegawai tetap pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 87 orang pegawai dijadikan sampel.

### Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Perpustakaan
2. Penelitian Lapangan
  - a. Observasi
  - b. Kuisisioner

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2012:455). Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membsndingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi  $<0,05$  (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi/ keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji reliabilitas atas kenadalan menggunakan koefisien Alpha cronbach yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antara skor setiap butir (Mustafa, 2009:87).

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009:60). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) <10. (Ghozali, 2009:60).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:62).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:63). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009:63).

**Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,213 - 0,190 X_1 + 0,194 X_2 + 0,438 X_3$$

**Uji F (Secara Simultan)**

Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan uji coba F untuk mengukur apakah pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara serentak terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Uji t (Secara Parsial)**

Secara parsial hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- $H_0 : \beta_1 = 0$  ; Variabel Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$  ; Variabel Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.
- $H_0 : \beta_2 = 0$  ; Variabel Orientasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.  
 $H_a : \beta_2 \neq 0$  ; Variabel Orientasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.
- $H_0 : \beta_3 = 0$  ; Variabel Penempatan Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.  
 $H_a : \beta_3 \neq 0$  ; Variabel Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variable bebas terhadap variable tidak bebas.

**Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas (*Validity Test*)****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Sig.	Status
Kepribadian ( $X_1$ )	$X_{1-1}$	0,000	Valid
	$X_{1-2}$	0,000	Valid
	$X_{1-3}$	0,000	Valid
	$X_{1-4}$	0,000	Valid
Orientasi Kerja ( $X_2$ )	$X_{2-1}$	0,000	Valid
	$X_{2-2}$	0,000	Valid
	$X_{2-3}$	0,000	Valid
	$X_{2-4}$	0,000	Valid
	$X_{2-5}$	0,000	Valid
Penempatan Pegawai ( $X_3$ )	$X_{3-1}$	0,000	Valid
	$X_{3-2}$	0,000	Valid
	$X_{3-3}$	0,000	Valid
	$X_{3-4}$	0,000	Valid
	$X_{3-5}$	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_1$	0,000	Valid
	$Y_2$	0,000	Valid
	$Y_3$	0,000	Valid
	$Y_4$	0,000	Valid
	$Y_5$	0,000	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Hasil uji *Pearson Correlation*, semua pernyataan pada variable Kepribadian, Orientasi kerja, Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,05.

**Uji Reabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepribadian ( $X_1$ )	0,792	Reliabel
Orientasi Kerja ( $X_2$ )	0,715	Reliabel
Penempatan Pegawai ( $X_3$ )	0,773	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,736	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Hasil uji reabilitas pada tabel 2. menunjukkan bahwa keempat instrumen pengukuran variabel (kusioner) yaitu kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

### Uji Multikolinearitas

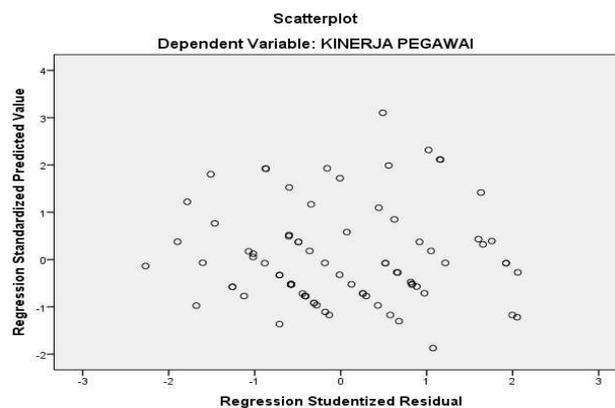
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepribadian	0.997	1.003	Bebas Multikolinearitas
Orientasi kerja	0.944	1.059	Bebas Multikolinearitas
Penempatan Pegawai	0.943	1.06	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Tabel 3. Menyatakan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

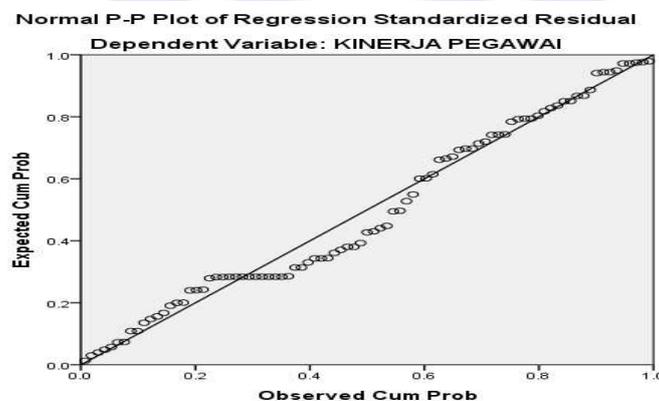


**Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Gambar 4. Menyatakan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi ini.

### Uji Normalitas



**Gambar 5. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Gambar 5. menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B.	Std. Error
(Constant)	11.213	3.136
Kepribadian	-190	0.09
Orientasi Kerja	0.194	0.124
Penempatan Pegawai	0.438	0.086

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 5. Hasil Uji F**

F	Sig.
13.216	0.000 <sup>b</sup>

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Tabel 5. Menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepribadian ( $X_1$ ), Orientasi Kerja ( $X_2$ ), dan Penempatan Pegawai ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
(Constant)	3.575	.001
Kepribadian	-2.109	.038
Orientasi Kerja	1.57	.120
Penempatan Pegawai	5.122	.000

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Hasil uji pada tabel 6. menunjukkan bahwa variabel Kepribadian ( $X_1$ ) berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan variabel Orientasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sedangkan Variabel Penempatan Pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.569 <sup>a</sup>	0.323	0.299	1.4372

Sumber: Olahan Data SPSS 20.

Tabel 7. Menunjukkan bahwa Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R square ( $R^2$ ) adalah 0,323 atau 32,3 persen Artinya naik atau turunnya Kinerja Pegawai ditentukan oleh Kepribadian ( $X_1$ ) Orientasi Kerja ( $X_2$ ) dan Penempatan Pegawai ( $X_3$ ) sebesar 32,3 persen, dan sisanya sebesar 67,7 persen ditentukan oleh variabel lain.

**Pembahasan****Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan variabel Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji korelasi R sebesar 56,9%, yang berarti keempat variabel ini memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Sedangkan berdasarkan uji korelasi R square atau  $R^2$ , pengaruh semua variabel bebas (*independent*) Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) Kinerja Pegawai adalah sebesar 32,2% maka dapat dikatakan bahwa Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai akan menentukan naik/turunnya Kinerja Pegawai sebesar 32,3% dan sisanya sebanyak 67,7% ditentukan oleh variabel yang lain. Dapat disimpulkan bahwa secara signifikan Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepribadian mengalami penurunan atau negatif, namun tetap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada penurunan Kinerja pegawai. Kepribadian yang kurang baik dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat tinggal dan juga faktor keturunan atau faktor biologis seperti emosi, karakter, dan pembawaan diri seseorang. Hal ini yang membentuk karakter kepribadian pegawai saat berja dan menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan ketidakselarasan terhadap proses kerja dan mempengaruhi secara negatif kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Hakim (2011) yang hasil penelitiannya adalah variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja dan didukung oleh Darkwah (2014) yang hasil penelitiannya yaitu Kepribadian berpengaruh Positif terhadap Kinerja.

**Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai**

Orientasi Kerja ditemukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menjelaskan bahwa Orientasi Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut. pada dasarnya sudah baik, namun tidak berpengaruh pada kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya rasa ketertarikan dari pegawai untuk berorientasi dan menyesuaikan diri baik kepada sesama pegawai maupun penyesuaian diri terhadap ruang lingkup dari instansi yang diantaranya tugas dan fungsi, visi dan misi, tujuan serta aturan dan kebijakan yang berlaku. Dengan demikian ada atau tidaknya Orientasi Kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap naik atau turunnya Kinerja Pegawai pada Disbudpar Prov. Sulut. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) yang menyatakan bahwa Orientasi Kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Penempatan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Pegawai pada Disbudpar Prov. Sulut sudah dilakukan dengan baik. Namun bukan hanya sampai disini tapi, pimpinan diharapkan untuk memperhatikan serta meningkatkan kemampuan pegawai dan perlu adanya pengontrolan secara berkala untuk mempertahankan kinerja yang baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pio (2015) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai.

**PENUTUP****Kesimpulan.**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepribadian secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
3. Orientasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penempatan Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

**Saran**

Saran untuk penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai. Pimpinan Disbudpar. Prov. Sulut sebaiknya memperbaiki orientasi pegawai dan meningkatkan kualitas kepribadian sehingga Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan.
2. 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 Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aloysius, Dollyn. 2013. The Influence of Job Satisfaction on Job Performance: A Case Study of Sabah Ports After Its Privatization. *Tesis*. <http://eprints.ums.edu.my/8918/1/mt0000000311.pdf>. Diakses 27 Maret 2016. Hal. 1.
- Ardana, I Komang., Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Darkwah, Nana Gyaama. 2014. Exploring The Effects of Personality Traits on Employees at Kumasi Metropolitan Assembly (KMA). *Thesis*. <http://ir.knust.edu.gh:8080/handle/123456789/7716>. Diakses pada 4 Mei 2016. Hal. 1.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks, Jakarta.
- Ghozali. 2009. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, Arief Rahman. 2011. Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi Studi Pada Organisasi Kreatif di Semarang. *Skripsi*. <https://core.ac.uk/download/files/379/11727446.pdf>. Diakses pada 5 Februari 2016. Hal. 1.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Maabuat, Edward. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01 Tahun 2016. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10630/10219>. Diakses Pada 5 Februari 2016. Hal. 219-231.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 9 Tahun 2014, Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.

Pio, Eunike Anggie. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 September 2015*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10119/9705>. Diakses Pada 4 Mei 2016. Hal. 1140-1150.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia. Teori; Kuisisioner; dan Analisis data Cetakan 1*. CAPS Publishing, Yogyakarta.

