

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Wahyu Divan Fauzi¹⁾, Sarah Imelda²⁾, Bunga Aditi³⁾

^{1,2,3}Universitas Harapan Medan, Indonesia

wahyudivan10@gmail.com, sarahimelda84@gmail.com, bunga.aditi16@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personality and work orientation on employee performance with employee placement as a mediating variable at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. In this study using the associative method with quantitative approach. The total population in this study was 368 people and the sample as many as 192 respondents using proportional random sampling. Analysis technique used is path analysis and Sobel test. The results showed that personality variables, work orientation and employee placement have a positive and significant to employee performance. Personality and work orientation have a positive and significant effect on employee performance through employee placement as a mediating variable.

Keywords: Personality, Work Orientation, Employee Performance, Employee Placement.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan manapun adalah salah satu factor terpenting dalam organisasi atau perusahaan manapun untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Karyawan yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia, sehingga pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan keterampilannya baik dari segi pengetahuan keterampilan maupun sikapnya.

Menurut Montolalu (2016) “Kepribadian adalah rangkaian cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, hal ini merupakan salah satu faktor terpenting bagi seorang individu, karena kepribadian adalah salah satu faktor yang menentukan bagaimana seorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi. Orientasi merupakan suatu program yang dirancang untuk memperkenalkan karyawan baru pada peran mereka, organisasi, kebijakan, dan para rekan kerja mereka (Sunnyoto, 2012).

Menurut Habe (2012) penempatan karyawan harus memperhatikan kemampuan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan sehingga karyawan dapat mengeluarkan otensinya secara maksimal, dan karyawan juga akan dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Fenomena yang terjadi pada saat ini di perusahaan adalah terdapat masalah dengan kepribadian karyawan yang sering terlambat mengumpulkan tugas, kurang mudah bersepakat dan kurang terbuka dengan hal-hal baru. Kemudian orientasi kerja yang kurang memuaskan karyawan dikarenakan masih kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan pada saat orientasi kerja. Penempatan karyawan yang tidak sesuai atau masih kurang nya pengetahuan mendasar karyawan, dan kurangnya keahlian karyawan dengan posisi yang didudukinya.

Penelitian diinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu yang memfokuskan kepribadian dan orientasi kerja terhadap kinerja karyawan (Montolalu, 2016) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian lain yang dilakukan Hidayat (2018) meneliti tentang pengaruh kepribadian dan orientasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh penempatan karyawan yang menunjukan hasil dari penelitian tersebut ialah bahwa kepribadian dan orientasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan karyawan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN

Kepribadian

Menurut Montolalu (2016) “kepribadian adalah serangkaian cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain” ini merupakan faktor yang penting bagi seorang individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berperilaku, berpikir dan berperasa dalam situasi yang berbeda-beda. Ada lima indikator kepribadian menurut Montolalu (2016), yaitu: 1) Kesadaran, 2) Ekstraversi (*Extroversion*), 3) Kesesuaian, 4) Keterbukaan terhadap pengalaman, 5) stabilitas emosional.

Orientasi Kerja

Ardana (2012) menyatakan bahwa orientasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan memperkenalkan karyawan baru kepada karyawan lama atau manajemen secara keseluruhan sesuai dengan hirarki perusahaan. Ada tiga indikator orientasi kerja menurut French (2012), yaitu: 1) Pendekatan partisipatif, 2) Sambutan hangat, 3) Perhatian terhadap pegawai.

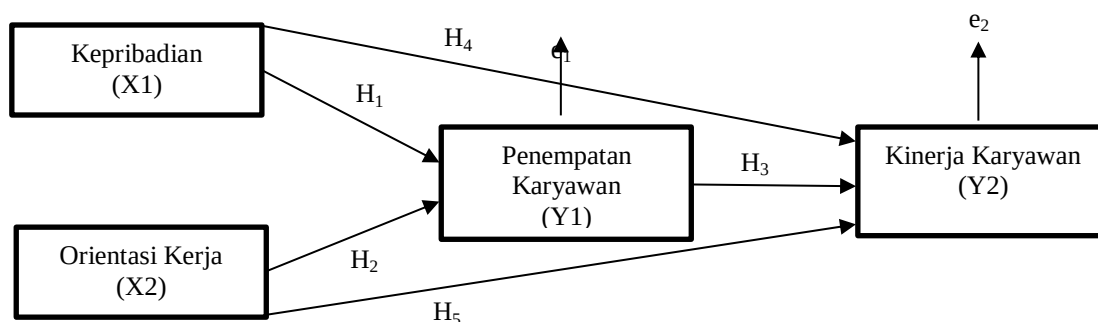
Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013) kinerja karyawan adalah keseluruhan dari kuantitas dan kualitas hasil kerja seseorang didalam sebuah organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas pokok dan semua fungsi yang memiliki pedoman pada aspek mulai dari norma, SOP (*Standard Operational Procedure*), kriteria maupun pengukuran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Keandalan bekerja, 4) Sikap.

Penempatan Karyawan

Ardana (2012) penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas atau pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan, dan dapat memperhitungkan semua resiko yang mungkin timbul selama penugasan. Indikator penempatan karyawan menurut Suwanto (2013), yaitu: 1) Pendidikan, 2) Pengetahuan kerja, 3) Keterampilan kerja, 4) Pengalaman kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁ : Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Orientasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan karyawan

H₅ : Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan karyawan

H₆ : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan karyawan

H₇ : Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif melalui pendekatan kuantitatif. penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Jalan Letjen SUprpto Medan, Populasi dalam penelitian sebanyak 368 karyawan dan sampel sebanyak 192 responden. Penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik *propotional random sampling*. Yang dimana cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut, maka pengabilan sampel menggunakan Rumus Slovin. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan yaitu path analisis. Ada[un rumus slovin yang digunkan pada penlitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{368}{1 + (368 \times 0.0025)}$$

$$n = 191,67$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		192
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2460733
	Std. Deviation	3.71072098
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.046
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada table di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) > signifikan alpha yaitu hasil 0.200 > 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepribadian	.918	1.089
	Orientasi Kerja	.918	1.089
a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan			

Pada tabel diatas dikaetahui bahwa kepribadian dan orientasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai VIF sebesar $1.089 < 10$ dan nilai tolerance $0.918 > 0.10$. berarti tidak terdapat pengaruh multikolinearitas pada model pertama.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepribadian	.907	1.102
	Orientasi Kerja	.399	2.504
	Penempatan Karyawan	.399	2.506
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kepribadian memiliki nilai VIF $1.102 < 10$ dan nilai tolerance $0.907 > 0.10$, orientasi kerja nilai VIF $2.504 < 10$ dan nilai tolerance $0.399 > 0.10$, penempatan karyawan mempunyai nilai VIF $2.506 < 10$ dan nilai tolerance $0.399 > 0.10$. Berarti tidak terdapat pengaruh multikolinearitas pada model kedua, maka model regresi 1 dan 2 digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.904	1.457		1.993
	Kepribadian	.009	.044	.021	.200
	Orientasi Kerja	-.008	.038	-.021	-.197
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Diketahui bahwa pada tabel model 1 diatas menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel kepribadian (X_1) yaitu $0.842 > 0.05$ dan nilai sig variabel orientasi kerja (X_2) sebesar $0.844 > 0.05$, artinya model regresi tidal mengalami masalah heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.217	1.606		1.380
	Kepribadian	.005	.052	.011	.098
	Orientasi Kerja	.019	.045	.047	.410
	Penempatan Karyawan	-.008	.048	-.018	-.174
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Diketahui bahwa pada tabel model 2 diatas menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel kepribadian (X_1) yaitu $0.922 > 0.05$, nilai sig variabel orientasi kerja (X_2) sebesar $0.682 > 0.05$ dan nilai sig pada variabel penempatan karyawan (Y_1) sebesar $0.862 > 0.05$ artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.639	4.875		1.157	.249
	Kepribadian	.102	.068	.072	12.507	.004
	Orientasi kerja	1.051	.067	.751	15.671	.000
a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan						

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel sistem kepribadian (X_1) sebesar 12.507 > 1.9725 dengan signifikansi 0.004 < 0.05 dan variabel orientasi kerja (X_2) sebesar 15.671 > 1.9725 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian (X_1) dan orientasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap penempatan karyawan (Y_1).

Tabel 7. Hasil Uji t Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.727	2.285		-1.631	.104
	Kepribadian	.322	.032	.001	11.061	.009
	Orientasi Kerja	.694	.048	.049	14.612	.000
	Penempatan Karyawan	.533	.034	.526	15.681	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel sistem kepribadian (X_1) sebesar 11.061 > 1.9725 dengan signifikansi 0.009 < 0.05 dan variabel orientasi kerja (X_2) sebesar 14.612 > 1.9725 dengan signifikansi 0.000 < 0.05, serta variabel mediasi penempatan karyawan (Y_1) sebesar 15.681 > 1.9725 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian (X_1), orientasi kerja (X_2) dan penempatan karyawan (Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Tabel 8. Hasil Uji F Model 1 dan 2

	Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Model 1	Kepribadian_Orientasi kerja	Penempatan Karyawan	142.289	0,000 ^b
Model 2	Kepribadian_Orientasi Kerja_Penempatan Karyawan	Kinerja Karyawan	679.549	0,000 ^b

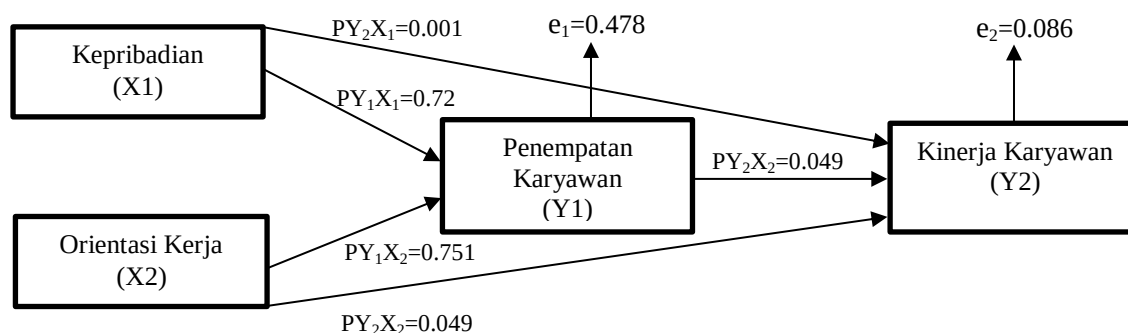
Berdasarkan tabel diatas model 1 diperoleh nilai F hitung sebesar 142.289 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa kepribadian dan orientasi kerja berpengaruh terhadap penempatan karyawan. Selanjutnya pada model 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 679.549 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Model 2

	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	Kepribadian_Orientasi kerja	0.775	0.601	0.597
Model 2	Kepribadian_Orientasi Kerja_Penempatan Karyawan	0.957	0.916	0.914

Berdasarkan tabel diatas pada model 1 diketahui bahwa nilai R² adalah sebesar 0.597 atau 59,7% yang artinya kepribadian (X₁) dan orientasi kerja (X₂) memberikan pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja karyawan (Y₂). Sedangkan untuk model 2 nilai R² sebesar 0.914 atau 91.4% yang artinya variabel kepribadian (X₁), orientasi kerja (X₂) dan penempatan karyawan memberikan pengaruh sebesar 91.4% terhadap kinerja karyawan (Y₂).

Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Sobel Test

1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan
Besarnya pengaruh tidak langsung X₁, terhadap Y₂ melalui Y₁ adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,277 \cdot 0,005 + 0,518 \cdot 0,001 + 0,005 \cdot 0,001} \\
 &= \sqrt{0,00128 + 0,00060 + 0,00001} \\
 &= \sqrt{0,0019} \\
 Sab &= 0,043 \\
 t &= \frac{ab}{Sab} \\
 &= \frac{0,720 \times 0,526}{0,043} \\
 &= 8,725
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi dari analisis jalur (*path analysis*) diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 8.725. Sedangkan diketahui bahwa nilai t tabel dari alpha 0.05 sebesar 1.987, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yang artinya ada pengaruh signifikan kepribadian terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan (Y₁) dapat memediasi hubungan antara variabel kepribadian (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) (H₆) diterima.

2. Pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karawan melalui penempatan karyawan
Besarnya pengaruh tidak langsung X₂, terhadap Y₂ melalui Y₁ adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,277 \cdot 0,004 + 0,564 \cdot 0,001 + 0,005 \cdot 0,001} \\
 &= \sqrt{0,00124 + 0,00065 + 0,00001} \\
 &= \sqrt{0,002} \\
 Sab &= 0,044 \\
 t &= \frac{ab}{Sab}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{0,751 \times 0,526}{0,044} \\ &= 9,064 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi dari analisis jalur (*path analysis*) diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 9.604. Sedangkan diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yang artinya ada pengaruh signifikan orientasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan (Y_1) dapat memediasi hubungan antara variabel orientasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) (H_7) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepribadian = 11.061, maka diperoleh t hitung > t tabel $11.061 > 1.972$ dan nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak atau variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepribadian sarana yang digunakan oleh seseorang untuk berinteraksi. Dengan kata lain jika seorang karyawan memiliki kepribadian yang baik maka karyawan tersebut akan bijak ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hal ini akan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan meningkat.

Hal tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki kepribadian yang baik, bertanggung jawab dan saling bekerja sama sehingga menghasilkan kinerja yang baik dalam proses penyelesaian pekerjaan. Hubungan variabel ini juga didukung dengan penelitian Alfian Yuda (2018) bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) area pasuruan.

Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Orientasi kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk mencari hasil yang baik. Orientasi kerja yang baik akan memudahkan karyawan mengenal peran mereka di dalam perusahaan dan mudah beradaptasi di dalam perusahaan yang dimana hal ini akan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui nilai t hitung variabel orientasi kerja = 14.612, maka diperoleh t hitung > t tabel atau $14.612 > 1.972$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak atau orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa orientasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan, semakin baik orientasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baru, maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan tersebut. Sebaliknya jika orientasi kerja yang diberikan perusahaan tidak baik maka seorang karyawan baru akan kesulitan untuk menjalankan tugas nya yang ujung nya akan berdampak buruk kepada kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvan Trang, dkk (2016) yang mengatakan dalam penelitian nya bahwa orientasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai t hitung variabel penempatan karyawan = 15.681, maka diperoleh t hitung > t tabel atau $15.681 > 1.972$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak atau penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa penempatan kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan, semakin tepat sistem penempatan karyawan yang dilakukan dalam perusahaan, maka semakin baik

kinerja dari perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin tidak tepat sistem penempatan karyawan yang ditetapkan dalam perusahaan maka akan semakin buruk kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penempatan karyawan harus dipertimbangkan dengan baik. Perusahaan harus mempromosikan karyawannya sesuai dengan pendidikan dan pengalamannya, dan jangan lupa untuk meminta pendapat karyawan agar posisinya sesuai dengan hati nurani karyawan. Namun tidak lupa bahwa proses penempatan ini harus mengikuti prosedur yang ada di dalam perusahaan. Pekerjaan yang tepat juga akan meningkatkan mental dan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu (Trisnawati, 2019) yang menyatakan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepribadian Terhadap Penempatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepribadian = 12.507 maka diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $12.507 > 1.972$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak atau kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan karyawan.

Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kepribadian dipengaruhi oleh penempatan karyawan. Semakin baik kepribadian seorang karyawan maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk menempatkan karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin buruk kepribadian seorang karyawan maka akan semakin sulit bagi perusahaan untuk menempatkan karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu (Widia, 2019) yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai.

Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Penempatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai t hitung variabel orientasi kerja = 15.671, maka diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $15.671 > 1.972$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak atau orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan karyawan.

Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa orientasi kerja sangat dipengaruhi oleh penempatan karyawan. Semakin baik perusahaan melakukan orientasi kerja kepada karyawan baru maka akan mudah untuk menempatkan karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan orientasi kerja yang baik terhadap karyawan baru maka akan sulit untuk menempatkan karyawan tersebut, dengan orientasi yang baik maka karyawan tersebut akan mudah beradaptasi dan akan lebih mudah untuk memahami tugas yang akan dikerjakannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu (Nugraha, 2019) yang menyatakan orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan karyawan.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Penempatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 8.725. Dimana t hitung $> t$ tabel atau $8.725 > 1.987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi penempatan karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi pengaruh mediasi antara variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan karyawan sangat memediasi kepribadian terhadap kinerja karyawan, hubungan mediasi ini terjadi karena karyawan mau terbuka dengan hal baru, maka akan mempermudah untuk menempatkan seorang karyawan ke posisi yang baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu (Hidayat, 2018) yang menyatakan penempatan karyawan mampu memediasi kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Penempatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar, 9.064. Dimana t hitung $> t$ tabel atau $9.064 > 1.987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi penempatan karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi pengaruh mediasi antara variabel orientasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan karyawan sangat memediasi orientasi kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan mediasi ini terjadi karena karyawan dapat beradaptasi dan memahami perusahaan dengan baik. Jika seorang karyawan mudah beradaptasi maka akan mudah untuk menempatkan karyawan tersebut ke posisi yang baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu (Nurrofi, 2018) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan dapat memediasi orientasi kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistic penelitian dari kuesioner dan pembahasan yang sudah dibahas sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
5. Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
6. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan karyawan
7. Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan karyawan

REFERENSI

- Alfian, Y., Musadieg, M.A., Sulistyo, M.C.W. 2018. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) area pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58 No. 2 Mei
- Ardana, I Komang., Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Habe, Hazairin. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro Sistem (OASIS) di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- French, W. 2012. *Human Resource Management*. Boston : Houghton Mifflin Company French.
- Hidayat, A. 2018. *Manajemen Edisi 2* Yogyakarta: BPFE
- Irvan Trang, Christoffel M.O. Mintardjo, Mirah H. Rogi. 2016 pengaruh kepribadian dan orientasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JMBI UNSRAT* Vol. 3 No.2
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol. 4 No. 1 2016, Hal. 1318-1329.
- Nugraha, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Nurrofi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Gava Media

- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suwanto, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi Dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Trisnawati Anna. (2019). Pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Vol.9 No.1
- Widia, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu