

**PENGARUH KEPRIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO***EFFECT OF PERSONALITY, WORK ENVIRONMENT AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA AT MANADO*

Oleh :  
Brendy Vendy Kaparang<sup>1</sup>  
Rosalina Koleangan<sup>2</sup>  
Christofel Kojo<sup>3</sup>

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

E-mail :

<sup>1</sup>[kaparangbrendy@gmail.com](mailto:kaparangbrendy@gmail.com)

<sup>2</sup>[rosalina\\_koleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalina_koleangan@unsrat.ac.id)

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

**Abstrak :** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. 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. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial secara parsial Kepribadian, tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Tetapi secara simultan Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Sebaiknya PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado lebih memperhatikan Penempatan Kerja kepada karyawan di dalam perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dari kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *kepribadian, lingkungan kerja, penempatan kerja, kinerja karyawan*

**Abstract :** *Human resources is one of the important factors in an organization or agency. Human resources must be managed properly to increase the effectiveness and efficiency in the organization. For this reason, it is necessary to have good human resource management to support the achievement of the objectives of the organization. Human resource management is a science and art to regulate and direct human resources to achieve organizational goals effectively and efficiently. Effective means being able to achieve the objectives according to planning, and efficient means the existing tasks are carried out correctly, organized, and in accordance with predetermined time targets. The purpose of this study was to determine the effect of Personality, Work Environment and Work Placement on employee performance either partially or simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study partially showed Personality, had no positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. But simultaneously Personality, Work Environment, and Employee Placement significantly influence Employee Performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado pays more attention to Work Placement to employees within the company to improve efficiency of employee performance.*

**Keywords:** *personality, work environment, job placement, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. 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. Manajemen sumber daya manusia sendiri berfokus pada pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dan selalu berupaya untuk memberikan serangkaian aktifitas sumber daya manusia yang komprehensif dan berkesinambungan. Faktor penting dari manajemen sumber daya manusia tersebut diantaranya berkenaan dengan kepribadian, Lingkungan kerja dan penempatan pegawai yang juga akan menjadi variabel dalam penelitian ini untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat Bank Sulutgo Cabang Utama diharuskan bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat diperlukan bagi kemajuan suatu instansi. 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. Menurut Hanggraeni, (2011:19) 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.

Kemudian dalam penelitian ini juga dibahas faktor lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Penempatan kerja juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Ardana dkk (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.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menduga bahwa adanya pengaruh kepribadian, lingkungan kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepribadian

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

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2013:25) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

### Penempatan Kerja

Ardana, *et.al* (2012:82) mendefinisikan 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 di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

### Kinerja Karyawan

Mahsun (2010:24) mendefinisikan 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.

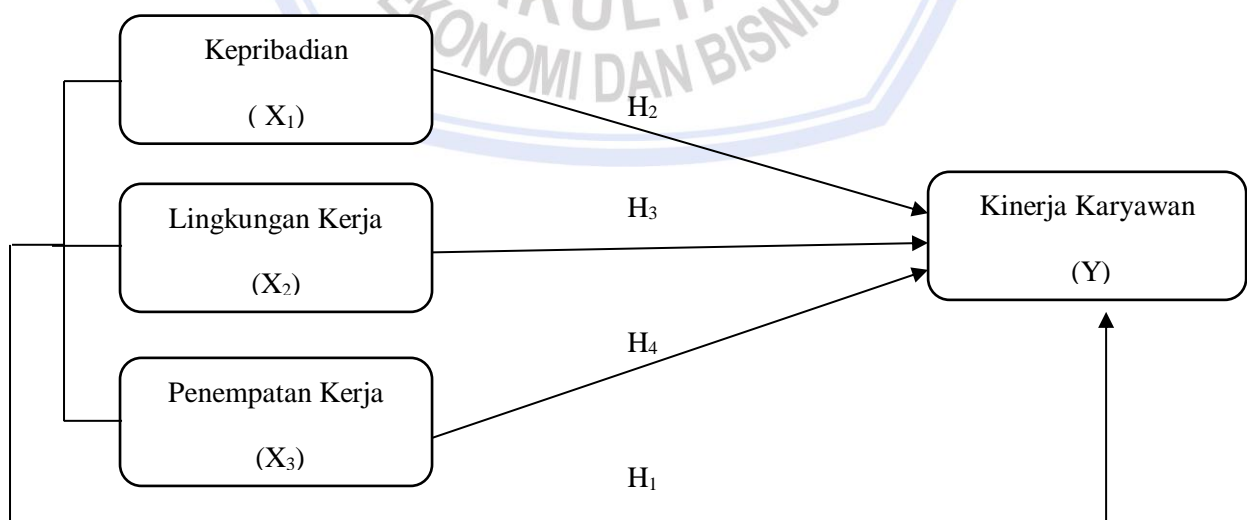
### Penelitian Terdahulu

Hakim (2011) mengenai 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 penelitian 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.

Rahmawati (2014) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Fadilah (2013) mengenai Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Studi Pada Sekertariat Daerrah Kabupaten Gresik. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui penngaruh penempatan terhadap kinerja. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitain ini yaitu penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini yaitu dari tiga variabel bebas yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian, variabel yang berpengaruh paling signifikan adalah kesesuaian kemampuan.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

Sumber : *Kajian Teori*, 2019



**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub>: Diduga Kepibadian, Lingkungan Kerja, dan secara simultan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
- H<sub>2</sub>: Diduga Kepibadian secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
- H<sub>3</sub>: Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
- H<sub>4</sub>: Diduga Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif 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 ditetapkan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado Jl. Sam Ratulangi No.9 Manado, di bulan Februari - Maret 2019.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berjumlah 189 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik probability sampling. Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, menggunakan Rumus Slovin untuk populasi yang tidak diketahui (Suryani dan Hendryadi, 2015:18). Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang didapatkan adalah sejumlah 130 Responden.

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

**Metode Analisis Data****Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang 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, 2010:455).

**Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

**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. Suatu

analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009:97).

### Uji Heterokedastisitas

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, 2009:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

- a)  $H_0 : b_1 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b)  $H_a : b_1 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- a.  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Kepribadian ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Penempatan Kerja ( $X_3$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
- b.  $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Kepribadian ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Penempatan Kerja ( $X_3$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

- a) Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Kepribadian (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0.792	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0.805	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0.895	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0.707	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0.753	0.3610	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0.712	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0.664	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0.693	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0.459	0.3610	0,005	0,05	Valid
Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,480	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,626	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,533	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,486	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Dapat dilihat bahwa hasil dari Tabel 1 menunjukkan nilai dari setiap variabel yang diteliti sudah valid, ini perlihatkan melalui nilai *Pearson Correlation* > r tabel

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepribadian (X <sub>1</sub> )	0.750	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.600	Reliabel
Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.757	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.779	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Dapat dilihat bahwa hasil dari Tabel 2 menunjukkan nilai dari setiap variabel yang diteliti sudah reliabel, ini perlihatkan melalui nilai *Pearson Correlation* > r tabel

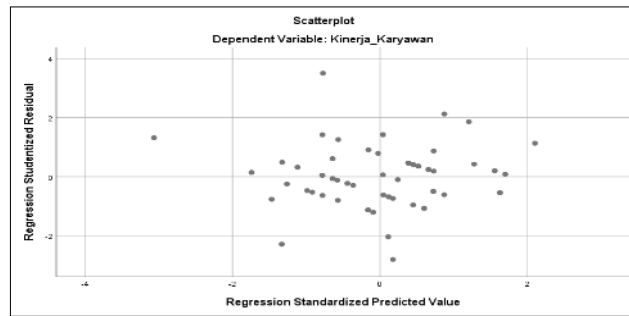
**Uji Multikolinearitas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepribadian (X <sub>1</sub> )	1.579	0.633	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1.424	0.702	Non multikolinieritas
Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	1.356	0.737	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Kepribadian,  $X_2$  Lingkungan Kerja, dan  $X_3$  Penempatan Kerja) kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Kepribadian,  $X_2$  Lingkungan Kerja, dan  $X_3$  Penempatan Kerja) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**



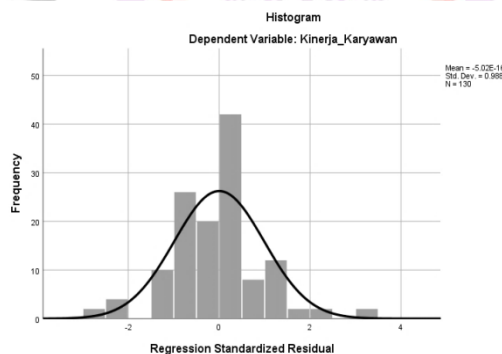
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan 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. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

**Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.253	1.817		3.442	.001			
Kepribadian	-.085	.084	-.088	-1.008	.315	.633	1.579	
Lingkungan_Kerja	.247	.095	.214	2.584	.011	.702	1.424	
Penempatan_Kerja	.572	.082	.562	6.969	.000	.737	1.356	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan



Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 6,253 - 0,085X_1 + 0,247X_2 + 0,572X_3$

Dimana:

$X_1$  = Kepribadian

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Penempatan Kerja

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 6,253 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kepribadian, Lingkungan kerja, dan Penempatan Karyawan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 6,253%.
2. Untuk variabel Kepribadian ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Kepribadian ( $X_1$ ) menurun 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) menurun -0,085%.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,247%.
4. Untuk Penempatan Kerja ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Penempatan Karyawan ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,572%.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.834	3	60.611	27.504	.000 <sup>b</sup>
	Residual	277.674	126	2.204		
	Total	459.508	129			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Penempatan\_Kerja, Lingkungan\_Kerja, Kepribadian

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0 ). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (27.504) > F tabel (26,7) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Kepribadian ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Penempatan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	6.253	1.817		3.442	.001			
1								
Kepribadian	-.085	.084	-.088	-1.008	.315	.633	1.579	
Lingkungan_Kerja	.247	.095	.214	2.584	.011	.702	1.424	
Penempatan_Kerja	.572	.082	.562	6.969	.000	.737	1.356	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:



1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepribadian ( $X_1$ ) sebesar -1,008 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,474 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Kepribadian ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,584 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Penempatan Karyawan ( $X_3$ ) sebesar 6,969 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Penempatan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

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

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.381	1.48451	1.846

a. Predictors: (Constant), Penempatan\_Kerja, Lingkungan\_Kerja, Kepribadian  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil penelitian tabel 7 menyatakan bahwa pengaruh antara Kepribadian ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,629 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepribadian ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 62,9%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  adalah 0,396 yang menunjukkan bahwa 36,9% atau bisa dibulatkan 40% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Kerja, sementara sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kepribadian ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pendapat Sutrisno (2011:65) bahwa Kepribadian sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan Kepribadian merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi Kepribadian.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Rezita (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atkhan (2013) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kepribadian, tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam hal Penempatan Karyawan kepada karyawan, karena penempatan karyawan yang tepat dapat membantu karyawan dalam bekerja dengan lebih efisien
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana., Komang, I., Muljati. W. N., dan Mudiarta, I. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Atkhan. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrative*, Vol.1 No.2 Hal 257-271. <http://ejournals.unmul.ac.id>. diakses tanggal: 27 Januari 2019.
- Fadilah. 2013. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Studi pada Sekertariat Daerah Kabupaten Gresik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 27 Januari 2019.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim. 2011. Pengaruh Kepribadian, Sikap dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi, Studi pada Organisasi Kreatif di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 27 Januari 2019.
- Hanggraeni, D. 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Mahsun, M. 2010. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Nitisemito, A, S. 2013. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia, Jakarta.
- Rahmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 27 Januari 2019.
- Rezita, R. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol. 2. No. 2 2014. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/9311>. diakses tanggal: 27 Januari 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Cetakan ke – 1. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta