

PENGARUH KEPERIBADIAN, PENEMPATAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO AREA MANADO*EFFECT OF PERSONALITY, WORK PLACEMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN PERSERO AREA MANADO*

Oleh:

Preasel Wesly Klaas¹
Joyce. S.L.H.V. Lapian²
Greis Sendow³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹preaselw@gmail.com²lapianjoyce@unsrat.ac.id³greis_sendow@unsrat.ac.id

Abstrak : Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepribadian, penempatan karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan ataupun parsial berpengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Sebaiknya Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Kata Kunci : *Kepribadian, Penempatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract : *Performance is a very important and interesting part because it has proven very important benefits, an institution wants employees to work really according to their abilities to achieve good work results, without good performance from all employees, then success in achieving goals will be difficult to achieve. Performance basically includes mental attitudes and behaviors that always have the view that the work carried out today must be of higher quality than the implementation of past work, for the future it is of higher quality than the present. An employee or employee will feel proud and satisfied with the achievements that are achieved based on the performance that he has given to the company. This study aims to determine the effect of personality, employee placement and the quality of work life simultaneously or partially on employee performance at PT. PLN (Persero) Manado Area. The results showed that simultaneously or partially affect Employee Performance at PT. PLN (Persero) Manado Area. We recommend that the performance appraisal of a company can be measured by the company's ability to produce competent human resources, so that it can support the company in achieving its goals. In other words, the company must pay more attention to the factors that can improve the performance of its employees so that the company's achievement can run well and the company's performance can increase.*

Keywords: *Personality, Work Placement, Quality of Work Life, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut tentang bagaimana kepribadian, Lingkungan kerja dan penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuat dalam skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Kepribadian, Penempatan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado**"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Mengetahui pengaruh kepribadian, penempatan karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Mengetahui pengaruh kepribadian secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
4. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian

Ranupandojo (2015:89), 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.

Penempatan Kerja

Mathis (2016:67), 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.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:132), *Quality of Work Life (QWL) is the degree to which individuals are able to satisfy their important personal need (e.g. need for independent) while employed by the firm.* yaitu tingkat

individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka –seperti kebutuhan untuk bebas-dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:89), mendefinisikan Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

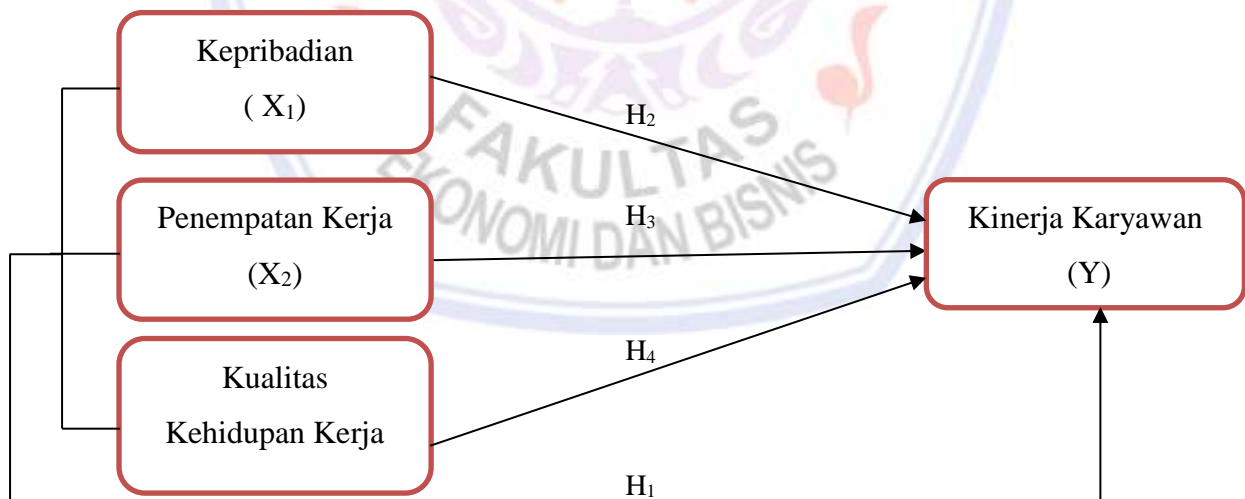
Penelitian Terdahulu

Pio (2015) Pengaruh gaya kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Minahasa Tenggara. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Minahasa Tenggara. Analisis regresi berganda. Secara parsial pengaruh Gaya kepemimpinan visioner dan penempatan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan.

Runtuuwu (2015) Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Analisis Regresi Berganda. Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Takalao, Taroreh, dan Trang (2019) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Analisis Regresi Berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Kepribadian, Penempatan Kerja, dan Kualitas Kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado

H₂: Diduga Kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

H₃: Diduga Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

H₄: Diduga Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010 :112). Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado, penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2020 – September 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 85 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap dan bersedia untuk mengisi kuisisioner penelitian yaitu 85 Orang responden. (Suryani dan Hendryadi, 2015:18).

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. PLN (Persero) Area 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, 2010:201).

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 multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas 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 homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (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: Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka: 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 ₁)	X _{1.1}	0.899	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0.781	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0.899	0.2133	0,001	0,05	Valid
	X _{1.4}	0.781	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{1.5}	0.674	0.2133	0,000	0,05	Valid

Penempatan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0.641	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{2,2}	0.777	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{2,3}	0.634	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{2,4}	0.758	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{2,5}	0.807	0.2133	0,000	0,05	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0.885	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{3,2}	0.890	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{3,3}	0.885	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X _{3,4}	0.890	0.2133	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.587	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0.575	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0.600	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0.722	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0.754	0.2133	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2021

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Kepribadian)	0,868	Sangat Reliabel
X2 (Penempatan Kerja)	0,772	Reliabel
X3 (Kualitas Kehidupan Kerja)	0,910	Sangat Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,653	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

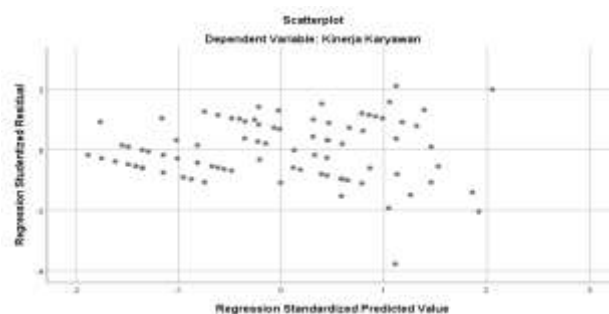
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepribadian (X ₁)	1.396	0.716	Non multikolinieritas
Penempatan Kerja (X ₂)	1.436	0.697	Non multikolinieritas
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₃)	1.045	0.957	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2021

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

Uji Heterokedastisitas



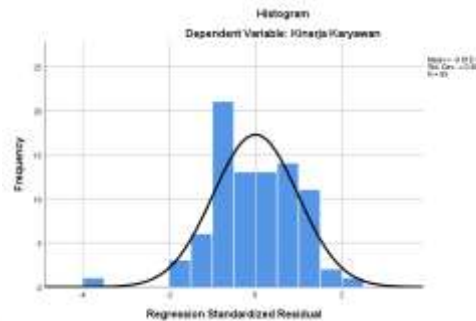
Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2021

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, 2021

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 ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.190	2.103		1.993	.050		
Kepribadian	.272	.081	.347	3.374	.001	.716	1.396
Penempatan Kerja	.179	.093	.202	1.932	.050	.697	1.436
Kualitas Kehidupan Kerja	.322	.092	.312	3.504	.001	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2021

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 4.190 + 0,272X_1 + 0,179X_2 + 0,322X_3$

Dimana:

X_1 = Kepribadian

X_2 = Penempatan Kerja

X_3 = Kualitas Kehidupan Kerja

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 4.190 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kepribadian (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 4,190 %.
2. Untuk variabel Kepribadian (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kepribadian (X_1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,272%.
3. Untuk variabel Penempatan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Penempatan Kerja (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,179%.

4. Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,322%.

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 ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.448	3	51.816	16.954	.000 ^b
	Residual	247.564	81	3.056		
	Total	403.012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Kepribadian, Penempatan Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 5 tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien Kepribadian (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kualitas Kehidupan (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Kepribadian (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kualitas Kehidupan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

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)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.190	2.103		1.993	.050		
	Kepribadian	.272	.081	.347	3.374	.001	.716	1.396
	Penempatan Kerja	.179	.093	.202	1.932	.050	.697	1.436
	Kualitas Kehidupan Kerja	.322	.092	.312	3.504	.001	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2021

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepribadian (X_1) sebesar 3.374 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kepribadian (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Penempatan Kerja (X_2) sebesar 1.932 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,050 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) sebesar 3.504 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kualitas Kehidupan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berfokus pada kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Nilai thitung untuk variabel Kepribadian (X1) sebesar 3.374 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kepribadian (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Nilai thitung untuk variabel Penempatan Kerja (X2) sebesar 1.932 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,050 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Penempatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Nilai thitung untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) sebesar 3.504 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Kepribadian, Penempatan Kerja, dan Kualitas Kehidupan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta

Mathis, R. L. .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Pio, E. A. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan visioner, kompensasi tidak langsung dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10119>. Di akses tanggal 2 Maret 2020

Ranupandojo, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

Runtuuwu. 2015. Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313>. Di akses tanggal 2 Maret 2020

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 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

Takalao, N. A., Taroreh, R. N., dan Trang, I. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/26377/25994>. Di akses tanggal 2 Maret 2020

