



**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

**Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pancasakti Tegal**

Sapto Yugo Pranoto

NPM : 4115500181

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Sapto Yugo Pranoto, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri untuk mendapatkan gelar. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Tegal, Desember 2019

Yang Menyatakan



Sapto Yugo Pranoto

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

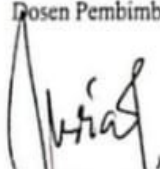
PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIIL KABUPATEN TEGAL

SKRIPSI


Sapto Yugo Pranoto
NPM : 4115500181

Disetujui Oleh Pembimbing :

Dosen Pembimbing I



Dra. Sri Murdiati, M.Si
NIP. 62509091965

Dosen Pembimbing II


Setvowati Subroto, S.E., M.Si
NIP. 197805092005012002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal




Dr. Dien Noviany R, S.E., M.M., Akt., C.A
NIPY. 136628111975

LEMBAR UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TEGAL

Yang diajukan oleh Sapto Yugo Pranoto, NPM 4115500181 telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 21 Desember 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk di terima.

Ketua Penguji



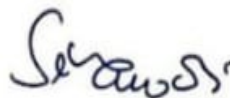
Dra. Sri Murdiati, M.Si
NIP. 62509091965

Anggota I



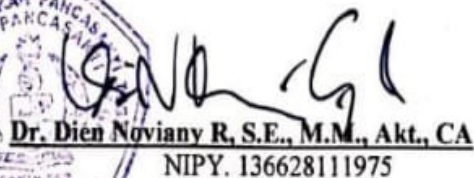
Yuniarti Herwinarni, S.E.M.M
NIPY. 9252561971

Anggota II



Setyowati Subroto, S.E.M.Si
NIP. 197805092005012002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal



Dr. Dien Noviany R, S.E., M.M., Akt., CA
NIPY. 136628111975

MOTTO

Kegagalan hanya terjadi apabila kita menyerah, dan kemenangan terjadi ketika kita menjadikan suatu kegagalan sebagai bahan bakar untuk terus berusaha bangkit.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini akan saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini.
2. Teman – teman satu angkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan oleh peneliti satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
4. Untuk kamu perempuan terhebat yang selalu memberikan semangat dan memotivasi dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian untuk Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Dien Noviany R., S.E, M.M, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Setyowati Subroto, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan 1 serta dosen pembimbing 2 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Sri Murdiati, M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Semua pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga dan juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon dapat diberikan kritik dan saran yang membangun agar penulis dapat penyempurnaan penyusunan skripsi ini.

Tegal, Desember 2019

Sapto Yugo Pranoto

ABSTRAK

Sapto Yugo Pranoto, Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, responden dalam penelitian ini adalah 38 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda Kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,058 > 0,05$, dengan demikian H1 ditolak. Penempatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,472 > 0,05$, dengan demikian H2 ditolak. kemudian Kepribadian dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai Fhitung $3,116 < F_{tabel}$ yaitu 3,26, dengan demikian H3 ditolak.

Kata kunci: kinerja pegawai, kepribadian, penempatan kerja.

ABSTRACT

Sapto Yugo Pranoto, The Effect of Personality and Work Placement on the Performance of Employees of the Population and Civil Registry Office of Tegal Regency. Thesis: Management Study Program Faculty of Economics and Business, Pancasakti University, Tegal 2019.

This study aims to determine the effect of personality and work placement partially or simultaneously on the performance of Civil Servants and Civil Registry Service Employees in Tegal Regency. The data used in this study are primary data. The population in this study were 38 employees and the sampling technique used was saturated, the respondents in this study were 38 employees. The analytical method used is the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination.

The results of the study with multiple linear regression analysis Personality did not significantly influence employee performance as evidenced by the significance level of $0.058 > 0.05$, thus H1 was rejected. Work Placement does not significantly influence employee performance as evidenced by the significance level of $0.472 > 0.05$, thus H2 is rejected. then Personality and Work Placement Against Performance does not have a simultaneous effect on employee performance as evidenced by the value of $F_{count} 3.116 < F_{table}$ is 3.26, thus H3 is rejected.

Keywords: employee performance, personality, work placement.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRCT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kepribadian.....	9
a. Pengertian Kepribadian.....	9

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepribadian.....	10
c. Dimensi – Dimensi dan Indikator Kepribadian.....	10
2. Penempatan Kerja.....	12
a. Pengertian Penempatan Kerja.....	12
b. Metode Penempatan Kerja.....	14
c. Faktor – Faktor Penempatan Kerja.....	15
d. Prosedur Penempatan Kerja.....	17
e. Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja.....	20
3. Kinerja Pegawai.....	22
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
b. Kriteria – kriteria Kinerja.....	23
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	25
d. Penilaian Kinerja.....	25
e. Dimensi dan indikator kinerja.....	27
B. Studi Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Perumusan Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pemilihan Metode.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	33
D. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37

F. Teknik Pengolahan Data.....	39
G. Analisis Data dan Uji hipotesis.....	39
1. Uji Validitas.....	39
2. Uji Reliabilitas.....	40
3. Uji Asumsi Klasik.....	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Multikolonieritas.....	41
c. Uji Heteroskedastisitas.....	41
4. Analisis Regresi Berganda.....	42
5. Uji Hipotesis.....	43
a. Uji T (Parsial / Individu).....	43
b. Uji F (Simultan / Bersama – sama).....	44
6. <i>Koefisien Determinasi</i>	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
1. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal	47
2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal	

.....
49

- 3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Tegal

.....
.....
50

- 4. Sistem dan Tugas Pembagian Kerja Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil

.....
.....
51

B. Hasil Penelitian.....	70
1. Gambaran Umum Responden.....	70
2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	72
a. Hasil Uji Validitas.....	72
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	75
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
a. Hasil Uji Normalitas.....	76
b. Hasil Uji Multikolonieritas.....	77
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
4. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	80
5. Hasil Uji Hipotesis.....	82
a. Uji t (Parsial).....	82
b. Uji F (Uji Simultan).....	83
6. Hasil Koefisien Determinasi.....	84
C. Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal	85
2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal	

.....

86

3. Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

.....

.....

87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Penelitian Terdahulu.....	28
2. Operasionalisasi Variabel.....	36
3. Profil Responden.....	71
4. Hasil Uji Validitas Kepribadian	73
5. Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja.....	73
6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	74
7. Hasil Uji Reliabilitas.....	75
8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	77
9. Hasil Uji Multikolonieritas.....	78
10. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	81
11. Hasil Uji Statistik T.....	82
12. Hasil Uji Statistik F.....	83
13. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Proses Staffing pada Organisasi.....	13
2. Kerangka Pemikiran.....	31
3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal 50	
4. Uji Heteroskedastisitas 80	

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Surat Balasan Penelitian.....	94
2. Kuesioner.....	95
3. Tabulasi Jawaban Responden.....	99
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	102
5. Uji Asumsi Klasik.....	108
6. Regression.....	110
7. Pengujian Hipotesis.....	111
8. Tabel Koefisien Determinasi R_2	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. 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.

Pengembangan SDM adalah proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, organisasi dan penilaian

kerja. Profesionalisme dan probabilitas perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, sehingga mempunyai kinerja tinggi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah suatu lembaga yang bertujuan mengadakan pendaftaran pencatatan serta pembukuan yang selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya, serta memberi kepastian hukum yang sebesar-besarnya atas peristiwa-peristiwa kelahiran, pengakuan dan kematian. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil disebut juga sebagai suatu lembaga teknis daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal No. 12 Tahun 2007. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal No. 8 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi Dinas Daerah. Peran Dinas bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang di tugaskan untuk memelihara daftar/catatan guna pembuktian status atau peristiwa penting bagi warga negara seperti kelahiran, kematian, perkawinan.

Peran Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan lembaga pendapatan daerah yang dalam setiap tahun anggaran dibebankan kontribusi pendapatan dan retribusi pelayanan KTP, KK dan Akta Catatan Sipil yang disetorkan ke kas Daerah sebagai petunjuk teknis dalam penjabaran tugas dan fungsi serta tata kerja lembaga ini mengacu pada Keputusan Bupati Tegal Nomor 20 Tahun 2007 dan dilaksanakan efektif mulai tanggal 9 oktober 2007.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal merupakan salah satu contoh kantor pemerintah yang bertujuan untuk menangani

masalah kependudukan serta pencatatan sipil. Kualitas kerja yang diharapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal berupa penataan arsip-arsip dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan dengan data-data kependudukan, selain itu peningkatan ketelitian dalam penulisan tata pengetikan didalam KTP dan hasil cetakan KTP, AKTA kelahiran, kematian, perkawinan serta dokumen-dokumen penting lainnya yang berhubungan dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal, untuk itu kepribadian yang baik diperlukan agar selalu teliti dalam penulisan kemudian arsip-arsip dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan dengan data-data kependudukan dapat tertata dengan rapi, menata kembali arsip dan dokumen penting yang dipinjam untuk kepentingan pendataan data kependudukan sesuai dengan urutan tahun yang sudah ditentukan dan sudah ditetapkan oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tegal.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tegal yang pada umumnya berhubungan dengan data-data dan dokumen penting tentang kependudukan. Faktor yang mempengaruhi kepribadian yaitu keturunan, lingkungan pembentukan kepribadian seorang pegawai, situasi saat pembentukan kepribadian. Kepribadian seorang pegawai 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 mengerjakan tugas dan berpikir dalam sebuah

organisasi. Kepribadian biasanya akan tergambar pada kehidupan sehari-hari dari pegawai itu sendiri, bagaimana reaksi atau responya ketika mendapat dan menyelesaikan tugas dari organisasi. Kepribadian seorang pegawai akan terlihat dalam lingkungan tempat kerjanya bagaimana respon ketika berinteraksi dengan masyarakat, bagaimana lingkungan tempat kerjanya, bagaimana situasi saat sedang merapikan atau menata data-data dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan dengan kependudukan kemudian kedatangan masyarakat yang ingin konsultasi mengenai kartu keluarga maupun akta kelahiran apa lagi pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tegal selalu berinteraksi dengan masyarakat yang ingin konsultasi mengenai masalah kependudukan untuk itu dibutuhkan kepribadian seorang pegawai yang mampu menangani setiap masalah yang terjadi pada masyarakat, keramahan seorang pegawai dibutuhkan dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Faktor penting lainnya dalam menilai kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab. tegal adalah kesesuaian dalam menempatkan seorang pegawai. Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Metode penempatan kerja harus sesuai supaya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan contohnya seperti kebutuhan sumber daya manusia, pengembangan kriteria pegawai seperti spesifikasi pekerjaan, uraian pekerjaan, ketrampilan, lingkungan hidup, mengadakan seleksi pegawai yang

paling berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan kerja adalah ketidaksesuaian dalam menempatkan pegawai dengan tingkat pendidikannya, pegawai yang memiliki pengalaman, pegawai yang kondisi fisik dan mentalnya kurang baik, dan usia seorang pegawai semua itu harus mendapat pertimbangan dalam penempatan kerja. 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. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kualitas dan kinerja pekerjaannya.

Kinerja Pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tegal merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu lain. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Evaluasi kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tegal merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi, faktor yang

mepengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu faktor kepribadian seorang pegawai bagaimana cara berpikirnya, berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain, dan juga factor penempatan kerja apakah sudah sesuai dengan minat bakat seorang pegawai atau belum. penilaian kinerja menerapkan cara pengukuran kontribusi-kontribusi didalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi, banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya, Oleh karena itu dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tegal membutuhkan pegawai yang memiliki sikap mental yang siap sedia, baik secara fisik, situasi, dan tujuan.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal, yang saat ini terutama kinerja yang diharapkan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat, seperti masih terdapatnya laporan dari masyarakat tentang kesalahan dalam penulisan maupun pengetikan, contohnya dalam penulisan atau pengetikan nama, tanggal lahir, nik atau nomer induk kependudukan yang ada di akta kelahiran maupun kartu keluarga, hal itu mungkin disebabkan oleh kepribadian seorang pegawai yang kurang baik dalam berinteraksi dengan masyarakat, kemudian ketidak sesuaiannya penempatan kerja seorang pegawai, hal itu mungkin juga disebabkan oleh seorang pegawai yang menginginkan penempatan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman dari pegawai itu sendiri. itu semua akan berdampak pada kinerja seorang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal.

Maka dari itu saya tertarik untuk membuat penelitian tentang “Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka saya mencoba merumuskan masalah yang dapat mengarahkan penyelesaian penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.
2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.
3. Pengaruh Kepribadian dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis penelitian ini akan menjadi tambahan informasi dan wawasan tentang pengaruh kepribadian pegawai, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dan juga untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Manfaat penelitian bagi akademis yaitu menjadi tambahan informasi dan dokumentasi tentang pengaruh kepribadian, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Sedangkan manfaat penelitian ini bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal khususnya sebagai panduan untuk meningkatkan pengelolaan kualitas sumber daya manusia sehingga bisa menghasilkan kinerja yang optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian/personality akan membentuk perilaku setiap orang. Maka bisa digambarkan sifat-sifat yang di tunjukan oleh seseorang, seperti tinggi badan, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan reflex maka merupakan karakteristik yang dianggap dipengaruhi oleh factor keturunan. Dan sementara itu faktor lingkungan yang mempengaruhi terhadap pembentukan kepribadian, antara lain norma dalam keluarga, teman-teman dan kelompok sosial. Dan menurut Ricky Montolalu (2016:1318) Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana sesorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini 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.

Sedangkan menurut Arief Rahman Hakim (2010:32) kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem

psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya interaksi psiko-fisik mengarah tingkah laku manusia. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman - pengalaman, *reward* / penghargaan, pendidikan dan sebagainya. Pengetian tersebut merujuk pada ciri-ciri perilaku yang kompleks terdiri dari tempramen (reaksi emosi yang cenderung menetap dalam respon situasi atau stimulus lingkungan secara spontan), emosi yang bersifat unik dari individu. Reaksi yang berbeda dari masing-masing individu menunjukkan perbedaan kepribadian.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Ricky Montolalu (2016:1318) adalah :

- 1) Keturunan, menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
- 2) Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.
- 3) Situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian

c. Dimensi – Dimensi dan Indikator Kepribadian

Menurut Ricky Montolalu (2016:1318) memiliki dimensi – dimensi dan indikator kepribadian antara lain :

- 1) Kesadaran (*Conscientiousness*) Dimensi ini menunjukkan tingkat kecenderungan individu merupakan bertindak secara hati-hati, bekerja keras, dan tanggung jawab.
- 2) Ekstraversi (*Extroversion*) Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu suka berteman, dan tegas.
- 3) Kesesuaian (*Agreeableness*) Dimensi ini menunjukkan kecenderungan individu senang bekerja sama, dan penuh kepercayaan.
- 4) Stabilitas emosional (*Emotional stability*) Dimensi ini menunjukkan tingkat kemampuan individu lebih tenang.
- 5) Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to experience*) Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu memiliki sifat kreatif, selalu ingin tahu.

2. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

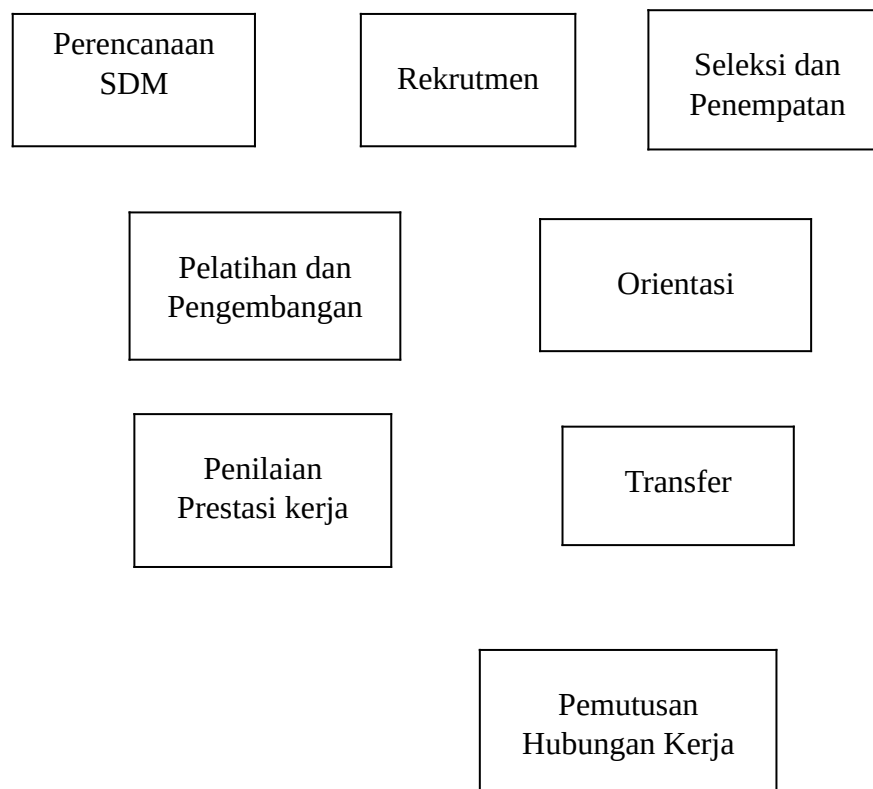
Untuk mewujudkan tujuan sebagaimana terpapar diatas, penempatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Dalam penempatan pegawai perlu diperhatikan apakah sudah sesuai jabatan tersebut dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:32) mengemukakan bahwa “penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”. Sedangkan, Sedarmayanti (2011:120) mengatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali pegawai pada pekerjaan atau jabatan baru.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Berhubungan dengan penilaian kinerja, faktor kinerja merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja atau pegawai.

Pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat akan tercipta, manakala kemampuan bekerja dari pegawai sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Supaya pegawai bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi penempatan mutlak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto (2015:848) disebutkan bahwa Proses Penempatan Pegawai dilatar belakangi oleh Proses *Staffing*. Proses tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1
Proses Staffing Pada Organisasi

sumber : Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto

Penarikan (rekrutmen) menjadi filter pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas seleksi sebagai filter yang kedua. Informasi pada hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai filter terakhir sebelum orang-

orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia. Dari pengertian tersebut, aktivitas penarikan seleksi penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling mendukung. Hal tersebut mengandung maksud bahwa aktivitas penempatan sangat tergantung pada output aktivitas penarikan (Informasi keputusan penarikan, yaitu kualifikasi individu yang bersifat umum). Pada akhirnya penempatan aktual individu pada peran dan posisi jabatan atau pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja pegawai (output penempatan).

b. Metode Penempatan Kerja

Pemilihan metode yang sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan pegawai seperti promosi, transfer dan demosi hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal. Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai.

Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini adalah :

- 1) Menentukan kebutuhan- kebutuhan sumber daya manusia.
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.

- 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang sesuai.
- 4) Pengadaan (*recruitment*).
- 5) Mengadakan *test* atau sebaliknya *men- screening* para pelamar.
- 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar dan pegawai yang berkualitas.
- 7) Mengadakan seleksi pegawai yang paling berkualitas.

Syarat-syarat penting dalam proses penempatan pegawai sebagai berikut :

- 1) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut;
- 2) Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi;
- 3) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih. Dalam rangka menempatkan karyawan yang lulus dalam seleksi yang dilaksanakan, maka manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap kontinuitas perusahaan.

c. Faktor - Faktor Penempatan Kerja

Faktor - faktor yang harus dipertimbangkan dalam Penempatan Kerja, antara lain :

1) Faktor Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas pegawai baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan.

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan pegawai, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.

4) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

d. Prosedur Penempatan Kerja

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan pegawai yang diambil merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah.

Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja merupakan keluaran pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap *representatif*. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja. Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi pegawai, baik atas dasar referensi dari seseorang

maupun atas hasil seleksi pegawai yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Menurut Ahmad Tohardi (2002:221) Kriteria-kriteria penempatan pegawai yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

1) *Job Specification* (spesifikasi pekerjaan)

Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan.

2) *Job Description* (uraian pekerjaan)

Uraian pekerjaan job biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan uraian jabatan untuk tenaga kerja manjerial. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Job description* menjadi dasar untuk menempatkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatannya tersebut.

3) *Skill* (ketrampilan)

Meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja.

4) *Environment* (lingkungan hidup)

Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan

dengan atasan. Penempatan juga tidak hanya dikhususkan bagi pegawai baru saja, tetapi bagi pegawai lama juga dengan adanya:

- a) Promosi merupakan penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula.
- b) Mutasi adalah penempatan pegawai dimana secara prinsip, sama dengan ahli tugas, hanya pada hal ini secara fisik, lokasi tempat kerja berbeda dengan semula.
- c) Demosi merupakan penempatan pegawai karena beberapa pertimbangan mengalami penurunan pangkat dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih kecil.

Adapun prosedur- prosedur yang harus dilakukan antara lain :

- a) Manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya (*delegation of authority*) kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerjaguna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.
- b) Atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja melaporkan atau mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung.
- c) Setelah menerima laporan seleksi (*selection report*), manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian

penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.

- d) Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan hasil seleksi (calon tenaga kerja yang lulus seleksi) kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat.
- e) Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja, bagian penempatan tenaga kerja melaporkan atau mempertanggungjawabkan segala kegiatannya kepada manajer tenaga kerja yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaan/atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja.

e. Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja

Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) penempatan pegawai menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1) Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- a) Pendidikan bersyarat, artinya pendidikan yang harus dijalankan dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk kepentingan jenjang karir.

- b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu yang dapat mengisi pendidikan yang disyaratkan.

2) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuan teknologi
- b) Prosedur Pekerjaan
- c) Metode proses pekerjaan

3) Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah:

- a) Pekerjaan yang harus dilakukan.
- b) Lamanya melakukan pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Pandi Afandi (2016:68) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dana tau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimesional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*) kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu di ukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat di terima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang di nilai.

b. Kriteria - Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha di penuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin di tekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah di capai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu di capai atau dihasilkan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* (kualitas kerja): kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyesuaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaannya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

c. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Pandi Afandi (2016:71) adalah:

- 1) Kepribadian seorang pegawai bagaimana cara berpikir, berperilaku, bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- 2) Penempatan seorang pegawai harus sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai hal ini akan berdampak pada kinerja seseorang atas tugas yang di berikan kepadanya.

d. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja menerapkan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang

dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian sebagai berikut:

1) Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

- 2) Tujuan pengembangan
 - a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat di gunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
 - c) Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
 - d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karier jangka panjang.
 - e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisi dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

e. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator pekerja menurut Pandi Afandi (2016:73) yaitu:

- 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
 - c) Ketelitian
 - d) tekun
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Ricky Montolalu, Lotje Kawet, Olivia Nelwan, (2016)	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu variable Orientasi kerja dan objek penelitiannya pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara	Persamaan dalam penelitian ini adalah adanya variable kepribadian dan penempatan kerja yang menjadi variable independen dan kinerja pegawai sebagai dependent, alat analisi

				menggunakan analisis regresi berganda.
2.	Evi Salwia Efendy, (2017)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari	Perbedaan dari penelitian ini yaitu objek penelitiannya Kantor Kejaksaan Negri Kendari	Persamaan dari penelitian ini yaitu adanya variable penempatan kerja yang menjadi variable independent dan kinerja pegawai sebagai variable dependent, alat analisi menggunakan analisis regresi berganda.
3.	Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, (2017)	Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)	Perbedaan dari penelitian ini yaitu objek penelitiannya pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik	Persamaan dari penelitian ini yaitu adanya variable penempatan kerja sebagai variable independent dan kinerja sebagai variable dependent, alat analisi menggunakan analisis regresi berganda.

C. Kerangka Pemikiran

Di dalam sebuah instansi pegawai harus di tuntut bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja dengan baik. Kinerja baik

timbul karena adanya semangat kerja karyawan sehingga mencapai tujuan. Namun kinerja tersebut tidak muncul dengan sendirinya tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

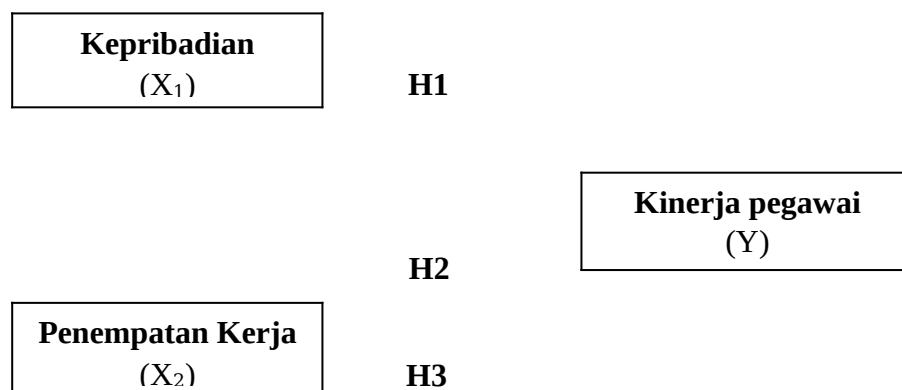
Kinerja pegawai timbul karena adanya kepribadian yang baik dan penempatan kerja yang sesuai terhadap instansi atau organisasi mereka bekerja. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Kepribadian juga harus di lihat secara objektif dan tidak di pandang sebelah mata. Masing- masing dari pegawai pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam bekerja. Dengan kelebihan dan kekurangan tersebut, maka kepribadian pegawai akan di tunjukan dengan cara berbeda-beda sesuai dengan potensi yang di milikinya. Mereka akan terdorong untuk menjadi yang terbaik dari apa yang bisa di lakukannya.

Selain faktor kepribadian, pegawai juga di berikan penghargaan atas yang telah di capainya. Penghargaan merupakan imbalan yang di berikan oleh instansi terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah di lakukan, baik penghargaan yang sifatnya intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik di harapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi tercapai.

Selain faktor kepribadian yang berpengaruh terhadap kinerja kerja. Seseorang yang ditempatkan di posisi yang tepat pada umumnya memiliki etos kerja yang baik. Mereka tidak tergantung pada atasan, di kantor ataupun

tidak di kantor mereka akan tetap bekerja sesuai dengan tugas yang di berikannya. Sebagai wujud pegawai yang baik pada instansi yang mereka bekerja. Jika pegawai ditempatkan di posisi yang tepat terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi, pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan strategis organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, menunjukkan kerangka pemikiran untuk hubungan antara dari variabel independen, dalam kali ini adalah kepribadian (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terdapat variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

: Garis Simultan

: Garis Parsial

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh kepribadian dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

H2 : Terdapat Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Tegal.

H3 : Terdapat Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Metode

Berdasarkan judul penelitian, yakni “Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal”, maka penelitian ini menurut metodenya digolongkan kedalam penelitian Ex Post Facto. Menurut Sugiyono (2010:7) Penelitian Ex Post Facto adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Didalam penelitian ini di butuhkan data yang relevan dan akurat maka peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengambil data yaitu berlokasi di Jl. Ir. H Juanda No. 9A, Pakembaran, Kecamatan Slawi, Kabupaten Tegal, (Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal).

C. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) 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 merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai

Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:119) Sampel merupakan sebagian populasi yang di ambil dari sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel juga berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Pada penelitian ini menggunakan metode pemilihan sample jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berlokasi di Jl. Ir. H Juanda No. 9A, Pakembaran, Kecamatan Slawi tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 38 orang dijadikan responden.

D. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

1. Definisi Konseptual

Merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal, sehingga dalam mengoperasionalkannya dilapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam teori ada didalam penelitian ini, maka ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, antara lain :

a. Kepribadian

Ricky Montolalu (2016:1318) Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini 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.

b. Penempatan Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2008:32) mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

c. Kinerja

Pandi Afandi (2016:68) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Kepribadian (X ₁)	Kesadaran	1. Berhati-hati	1
		2. Bekerja keras	2
		3. Tanggung jawab	3
	Ekstraversi	1. Suka berteman	4
		2. Tegas	5
	Kesesuaian	1. Senang bekerja sama	6
		2. Penuh kepercayaan	7
	Stabilitas Emosional	1. Tenang	8
	Keterbukaan Terhadap Pengalaman	1. Kreatif	9
		2. Selalu ingin tahu	10
Penempatan Kerja (X ₂)	Pendidikan	1. Pendidikan bersyarat	1
		2. Pendidikan alternatif	2
	Pengetahuan Kerja	1. Pengetahuan teknologi	3
		2. Peralatan kerja	4

		3. Prosedur pekerjaan	5
		4. Metode proses pekerjaan	6
	Keterampilan Kerja	1. Keterampilan mental	7
		2. Keterampilan sosial	8
	Pengalaman Kerja	1. Pekerjaan yang harus dilakukan	9
2. Lamanya melakukan pekerjaan		10	
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil Kerja	1. Kuantitas hasil kerja	1
		2. Kualitas hasil kerja	2
		3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	3
	Perilaku Kerja	1. Disiplin kerja	4
		2. Inisiatif	5
		3. Ketelitian	6
		4. Tekun	7
	Sifat Pribadi	1. Kepemimpinan	8
		2. Kejujuran	9
		3. Kreativitas	10

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan Data Primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan responden (pegawai), didalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur untuk mendapat data informasi Kepribadian dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden (pegawai) untuk dijawab agar dapat memperoleh data-data yang obyektif.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah mengumpulkan data tentang Kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji hipotesis, di perlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena absahan hasil penguji hipotesis tergantung pada kebenaran dan ketepatan data.

Dalam penelitian ini di gunakan uji coba angket yang di harapkan sebagai alat ukur penelitian yang di gunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Angket yang di gunakan adalah skala linkert. Jawaban dari responden di bagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5, antara lain:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengolahan data yang di gunakan adalah teknik regresi linier berganda yang di lakukan dengan bantuan program pengolahan data statistic yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.

G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Untuk membuktikan Hipotesis yang telah diajukan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode :

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah

pertanyaan yang telah diterapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila $R \text{ hitung} > R \text{ table}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 38 responden, dengan jumlah sampel 38 ($df=N-2$) dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui $R \text{ table} = 0,3202$.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali, kemudian data diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* (Koefisien alfa) suatu item pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,60

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas adalah untuk melakukan pengujian apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ketentuannya adalah sebagai berikut: jika tingkat

signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka kesimpulannya adalah data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memberikan gambaran kepada peneliti apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 10% dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam

penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018:72) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Metode ini menghubungkan satu variable dependen dengan banyak variable independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja pegawai, sedangkan yang menjadi variable bebas adalah Kepribadian dan Penempatan Kerja. Model persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepribadian

X2 = Penempatan Kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi dari setiap variable independen

e = Standar error

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variable terikat, dan lebih dari satu variable bebas.

Perhitungan menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS 25. Setelah hasil persamaan regresi diketahui, akan dilihat tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_1: p= 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Kepribadian terhadap Kinerja pegawai.

$H_2: p= 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

$H_0: p=0$, Ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006):

1) Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

Apabila $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$).

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait (Ghozali, 2006:87). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepribadian dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_1: p= 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Kepribadian terhadap Kinerja pegawai.

$H_2: p= 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai.

$H_0: p=0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006):

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Apabila F tabel > F hitung, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila F tabel < F hitung, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2006:87). Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila

koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

Penyelenggaraan Catatan Sipil dimulai pada zaman Pemerintah Hindia Belanda, ditangani oleh Lembaga Burgelijk Stand (BS) yang artinya Kependudukan/ Lembaga Pencatatan Sipil.

Lembaga Pencatatan Sipil adalah suatu lembaga yang bertujuan mengadakan pendaftaran pencatatan serta pembukuan yang selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya, serta memberi kepastian hukum yang sebesar-besarnya atas peristiwa-peristiwa kelahiran, pengakuan dan kematian (Lie Oen Hoek 1961:1). Sedangkan E. Subekti dan R. Tjietrosoediro berpendapat bahwa catatan sipil mempunyai pengertian sebagai suatu lembaga yang di tugaskan untuk memelihara daftar/catatan guna pembuktian status atau peristiwa penting bagi warga negara seperti kelahiran, kematian, perkawinan (1979:2).

Pada masa pemerintah Hindia Belanda Kantor Burgelijk Stand bertugas mencatat keadaan penduduk dari segi perkawinan dan kematian. Selanjutnya Pemerintah Hindia Belanda mewajibkan semua golongan Eropa mendaftarkan diri atas peristiwa kelahiran, perkawinan, perceraian dan kematian. Melalui upaya ini Pemerintah Hindia Belanda dapat

menegetahui secara pasti beberapa banyak orang Eropa dan berapa pertambahannya. Dengan berlandaskan pada daftar yang diperoleh melalui Burgeljik Stand, Pemerintah Hindia Belanda dapat secara mudah menyiapkan segala keperluan sandang pangan dan papan serta kepentingan umum lainnya.

Pada tahun 1980-an Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum menjadi Dinas, tetap masih merupakan kantor catatan sipil. Kantor Catatan Sipil merupakan kantor pemerintah, jadi berdirinya kantor pencatatan sipil mempunyai dasar hukum :

1. Instruksi Presidium Kabinet RI No. 31/ U/ /IN/ 1966 tentang terbukanya catatan sipil untuk semua golongan penduduk Indonesia.
2. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal No. 3 Tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah.
3. Keputusan Bupati Tegal No. 7 Tahun 2001 tentang Pejabat Tugas dan Fungsi serta tata kerja Kepala, Sekretaris, Sub. Bagian dan Seksi di Lingkungan Lembaga Teknis Daerah. Pada Tahun 1980-an Kantor Catatan Sipil Kabupaten Tegal waktu itu masih berada di Kota Tegal, Kantor Catatan Sipil pindah di Slawi tahun 1986 di Brigif pada waktu itu kantor catatan sipil yang tadinya kawedaanan pindah di JL. H. Juanda No.4 Slawi yang sampai sekarang ini. Pada Tanggal 8 Oktober 2007 tepatnya hari Senin Kantor Catatan Sipil diresmikan menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Tegal

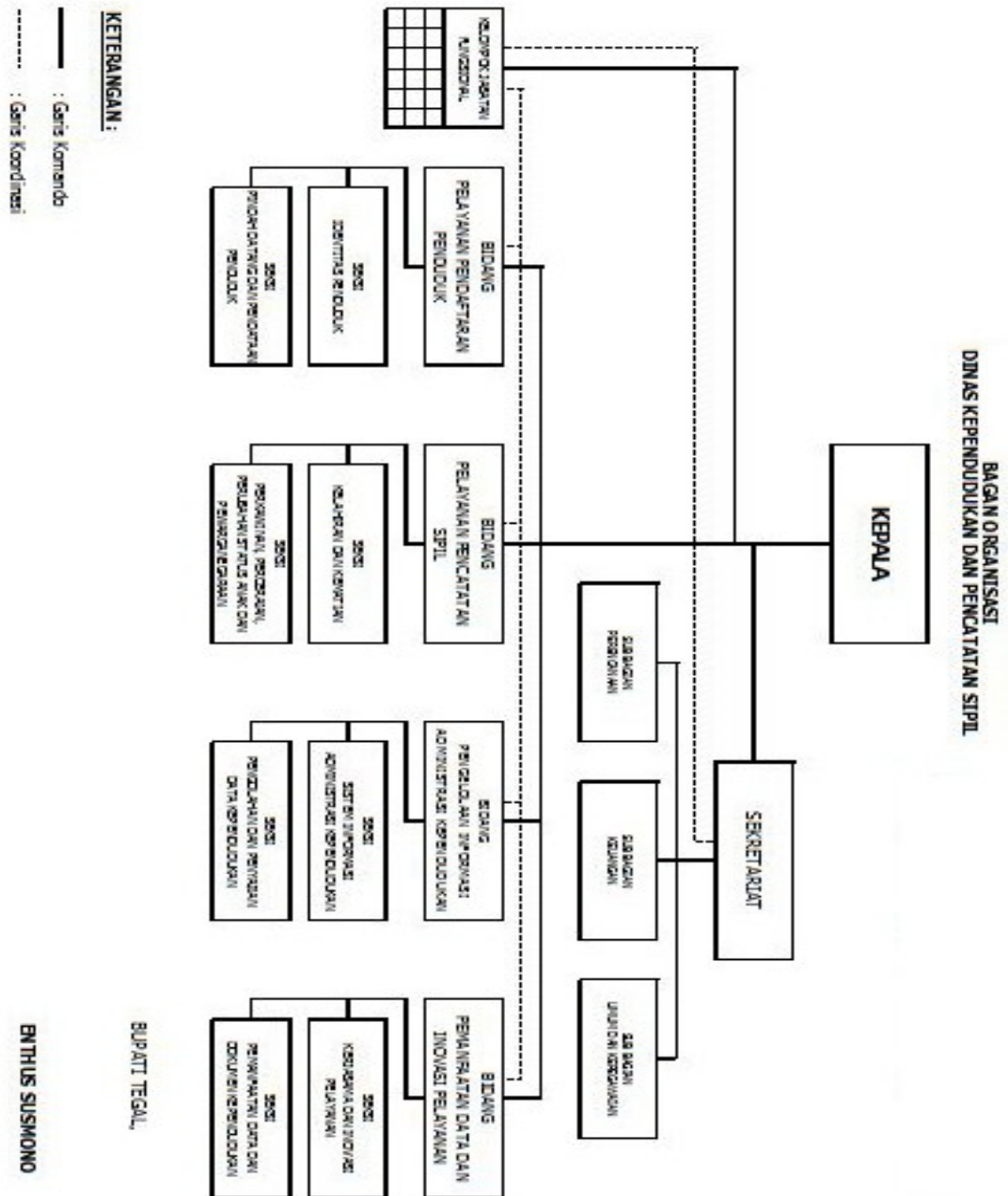
a. Visi

Terciptanya Tertib Administrasi Kependudukan Berbasis Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) Melalui Pelayanan Prima

b. Misi

1. Mewujudkan Pelayanan Prima kepada masyarakat dalam bidang Administrasi Kependudukan serta Catatan Sipil.
2. Menciptakan kondisi pelayanan yang mudah, cepat, tepat dan transparan dalam rangka pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil untuk mewujudkan pelayanan prima.
3. Mempersiapkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mendukung terciptanya optimalisasi pelayanan dan pembinaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
4. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi atau SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan).

3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal



Gambar 3

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal

4. Sistem dan Tugas Pembagian Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

a. Tugas Pokok

Membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan bidang pelayanan pendaftaran penduduk, pelayanan pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data dan inovasi pelayanan.

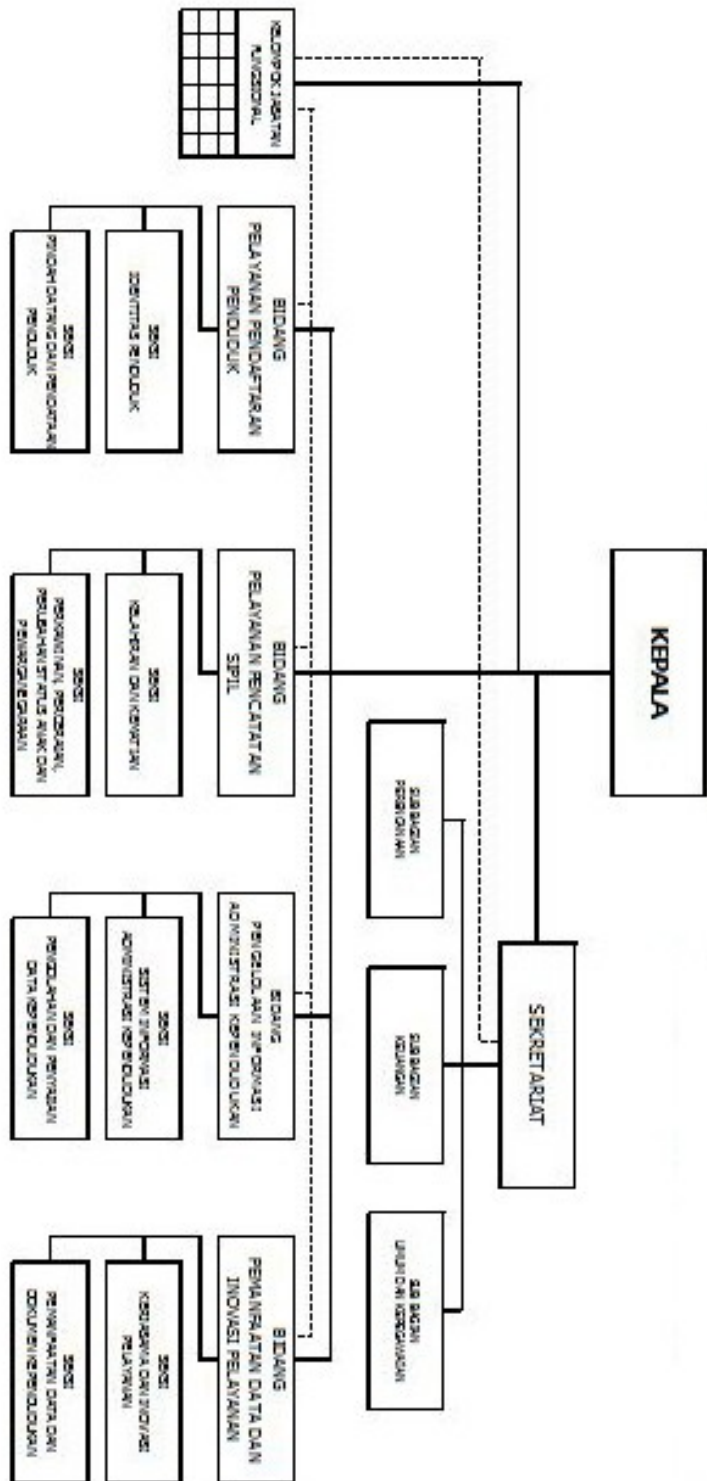
b. Fungsi

- 1) Penetapan rencana/program kerja
- 2) Perumusan kebijakan umum dan teknis di bidang Administrasi Kependudukan
- 3) Penyelenggaraan pelayanan dibidang Adiministrasi Kependudukan
- 4) Pengelolaan ketatausahaan dinas

c. Tanggung Jawab

- 1) Tersusunnya program kerja
- 2) Tersusunnya kebijakan umum dan teknis di bidang Administrasi Kependudukan
- 3) Terkelolanya urusan ketaatan dinas
- 4) Terwujudnya keteraturan, kelancaran, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

**BAGAN ORGANISASI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**



KETERANGAN :

- : Garis Komando
- - - : Garis Koordinasi

BUPATI TEGAL,

ENTHUS SUSMONO

analisa pengolahan, penyajiandata atau informasi seperti menyiapkan bahan-bahan penyusunan perencanaan dan monitoring evaluasi serta pelapor.

- b. Fungsi
 - 1) Penelaahan data sebagai bahan penyusunan rencana kerja

- 2) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan Dinas
- 3) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis bidang kependudukan dan pencatatan sipil
- 4) Penyiapan data sebagai bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja Dinas
- 5) Penyiapan data sebagai bahan penyusunan pelaporan pelaksanaan rencana kerja Dinas
- 6) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Subbagian Perencanaan.

c. Tanggung Jawab

- 1) Dapat menelaah data-data dengan baik dan teliti
- 2) Melaksanakan pengendalian dan evaluasi dengan baik.

4. Kasub Bagian Keuangan

a. Tugas Pokok

Kasub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Kabag dalam melaksanakan urusan penyusunan rencana kegiatan, anggaran pendapatan dan belanja, perbendaharaan, verifikasi dan pembukuan serta melaksanakan evaluasi dan laporan.

b. Fungsi

- 1) Melaksanakan rencana kerja

- 2) Melaksanakan pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja dinas
 - 3) Melaksanakan pengelolaan dan pembendaharaan dinas
 - 4) Melaksanakan pembukuan dan perhitungan anggaran dinas
 - 5) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan keuangan dan kinerja satuan kerja perangkat daerah
 - 6) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan urusan keuangan serta menyajikan alternatif pemecahannya.
 - 7) Mendistribusikan tugas kepala bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing
 - 8) Memberikan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi, dan loyalitas bawahan
 - 9) Melaksanakan evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas
 - 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku
- c. Tanggung Jawab
- 1) Penyusunan rencana kerja
 - 2) Terkelolanya anggaran pendapatan dan belanja dinas
 - 3) Terlaksananya pembendaharaan, verifikasi dan pembukuan
 - 4) Terlaksananya pengalisan, evaluasi dan laporan kegiatan
 - 5) Terwujudnya keteraturan, kelancaran, dan ketetapan waktu dalam pelaksanaan tugas

5. Kasub Bagian Umum dan Kepegawaian

a. Tugas Pokok

Kasub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Kepala Bagian dalam urusan ketatausahaan, kepegawaian rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protocol.

b. Fungsi

- 1) Penyusunan rencana kerja
- 2) Pengelolaan urusan ketatausahaan
- 3) Pengelolaan administrasi kepegawaian
- 4) Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protocol

c. Tanggung Jawab

- 1) Tersusunnya rencana kerja
- 2) Terkelolanya urusan rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protocol
- 3) Terwujudnya urusan ketatausahaan
- 4) Terwujudnya keteraturan, kelancaran, ketetapan waktu dalam pelaksanaan tugas

6. Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk

a. Tugas Pokok

Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis

dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pelayanan pendaftaran penduduk.

b. Fungsi

- 1) Penyusunan rencana kerja
- 2) Pendaftaran penduduk yang meliputi pencatatan biodata penduduk, pencatatan atas laporan peristiwa kependudukan dan pendapatan penduduk rentan administrasi kependudukan
- 3) Pengelolaan identitas serta perpindahan dan surat keterangan penduduk rentan

c. Tanggung Jawab

- 1) Tersusunnya rencana kerja
- 2) Tersusunnya pendaftaran penduduk yang meliputi biodata penduduk, pencatatan atas peristiwa kependudukan dan pendapatan rentan administrasi kependudukan
- 3) Terkelolanya identitas penduduk, surat perpindahan, dan surat keterangan penduduk
- 4) Terwujudnya keteraturan, kelancaran, dan ketetapan waktu dalam pelaksanaan tugas

7. Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil

a. Tugas Pokok

Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pelayanan

penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan pelayanan pencatatan sipil.

b. Fungsi

- 1) Penyusunan rencana kerja
- 2) Pengelolaan pencatatan sipil

c. Tanggung Jawab

- 1) Tersusunnya rencanya kerja
- 2) Terlaksanya pencatatan sipil
- 3) Terwujudnya keteraturan, kelancaran, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas

8. Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

a. Tugas Pokok

Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dengan menyelenggarakan fungsi.

b. Fungsi

- 1) Penyusunan perencanaan Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan yang meliputi sistem Informasi Administrasi Kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi.

- 2) Perumusan kebijakan teknis Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan yang meliputi sistem Informasi Administrasi Kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi.
 - 3) Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi internal dan lintas sektor dalam pelaksanaan Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan yang meliputi sistem Informasi Administrasi Kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi.
 - 4) Pelaksanaan Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan yang meliputi sistem Informasi Administrasi Kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi.
 - 5) Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan.
 - 6) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- c. Tanggung Jawab
- 1) Mengerjakan tugas dengan baik dan teliti

- 2) Dapat mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan.

9. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

a. Tugas Pokok

Kepala Bidang Pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

b. Fungsi

- 1) Penyusunan perencanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerjasama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 2) Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerjasama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 3) Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerjasama sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 4) Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
- 5) Pelaksanaan kerjasama sama administrasi kependudukan
- 6) Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan

7) Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerjasama sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

c. Tanggung Jawab

- 1) Tersusunnya rencana kerja
- 2) Tersusunnya perumusan kebijakan
- 3) Terselenggaranya pelaksanaan pembinaan dan koordinasi dengan baik
- 4) Dapat memanfaatkan data dan dokumen kependudukan
- 5) Menjalin kerja sama dengan baik
- 6) Dapat menginovasi dalam melaksanakan pelayanan
- 7) Dapat mengendalikan dan mengevaluasi dengan baik.

10. Kasi Identitas Penduduk

a. Tugas Pokok

Kasi Identitas Penduduk dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk. Kepala Seksi Identitas Penduduk mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk.

b. Fungsi

- 1) Penyiapan bahan penyusunan perencanaan pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk meliputi biodata penduduk, nomor induk kependudukan, kartu keluarga, kartu tanda penduduk elektronik, kartu identitas anak
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk yang meliputi biodata penduduk, nomor induk kependudukan, kartu keluarga, kartu tanda penduduk elektronik, kartu identitas anak
- 3) Penyiapan pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk meliputi biodata penduduk, nomor induk kependudukan, kartu keluarga, kartu tanda penduduk elektronik, kartu identitas anak
- 4) Pelaksanaan pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk meliputi biodata penduduk, nomor induk kependudukan, kartu keluarga, kartu tanda penduduk elektronik, kartu identitas anak
- 5) Pelaksanaan pedokumentasian hasil pelayanan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk
- 6) Penyiapan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk meliputi biodata penduduk, nomor induk kependudukan, kartu keluarga, kartu tanda penduduk elektronik, kartu identitas anak.

c. Tanggung Jawab

- 1) Terwujudnya bahan perencanaan dan penerbitan dokumen
- 2) Dapat merumuskan kebijakan teknis dengan baik
- 3) Dapat membina dan mengkoordinasi

11. Kasi Kelahiran dan Kematian

a. Tugas Pokok

Kepala Seksi Pencatatan Kelahiran dan Kematian mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dalam melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran dan pencatatan kematian

b. Fungsi

- 1) Melaksanakan rencana kerja
- 2) Melaksanakan kebijakan umum dan teknis pelaksanaan kelahiran dan kematian
- 3) Melaksanakan pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian pada register dan akta
- 4) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pencatatan kelahiran dan kematian serta menyajikan alternatif pemecahannya
- 5) Mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan dengan proporsi masing-masing

- 6) Memberikan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi, dan loyalitas bawahan
 - 7) Melakukan evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas
 - 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Tanggung Jawab
- 1) Tersusunnya rencana kerja
 - 2) Terlaksananya pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian yaitu peristiwa kelahiran, kelahiran mati, dan kematian
 - 3) Terwujudnya keteraturan, kelancaran, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas

12. Kasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan

a. Tugas Pokok

Kepala Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dalam melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan, tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi.

b. Fungsi

- 1) Penyiapan koordinasi sistem informasi administrasi kependudukan, tata kelola teknologi informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi
- 2) Penyiapan bahan perencanaan dan perumusan kebijakan teknis sistem informasi administrasi kependudukan, tata kelola teknologi informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi
- 3) Penyiapan dan pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan, tata kelola teknologi informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi
- 4) Penyiapan dan pelaksanaan pembinaan sistem informasi administrasi kependudukan dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi.

c. Tanggung Jawab

- 1) Terwujudnya bahan perencanaan
- 2) Terwujudnya pembinaan dengan baik

13. Kasi Kerja Sama dan Inovasi Pelayanan

a. Tugas Pokok

Kasi Kerja Sama dan Inovasi Pelayanan merupakan satuan pelaksana bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan pemanfaatan data dalam pelayanan kerja sama dan inovasi pelayanan. Kepala Seksi kerjasama dan inovasi

pelayanan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pemanfaatan data dan inovasi pelayanan melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan kerjasama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

b. Fungsi

- 1) Penyiapan koordinasi kerjasama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 2) Penyiapan bahan perencanaan dan perumusan kebijakan teknis kerjasama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 3) Penyiapan dan pelaksanaan kebijakan teknis kerjasama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 4) Penyiapan bahanpembinaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 5) Penyiapan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan.

c. Tanggung Jawab

- 1) Dapat menyiapkan koordinasi dengan baik
- 2) Terwujudnya pembinaan dengan baik

14. Kasi Pindah Datang Penduduk dan Pendataan Penduduk

a. Tugas Pokok

Kasi Pindah Datang Penduduk dan Pendataan Penduduk dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk. Kepala Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk dalam melaksanakan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pindah datang dan pendataan penduduk.

b. Fungsi

- 1) Penyiapan bahan penyusunan perencanaan pelayanan pindah datang dan pelaksanaan pendataan penduduk
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pelayanan pindah datang dan pelaksanaan pendataan penduduk
- 3) Penyiapan pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pindah datang dan pendataan penduduk
- 4) Pelaksanaan pelayanan pindah datang dan pendataan penduduk
- 5) Penyiapan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pelayanan pindah datang dan pendataan penduduk.

c. Tanggung Jawab

- 1) Terwujudnya bahan penyusunan
- 2) Melaksanakan pelayan kepada masyarakat dengan baik

3) Tewujudnya pengendalian dan evaluasi dengan baik.

15. Kasi Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak dan Kewarganegaraan

a. Tugas Pokok

Kasi Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak dan Kewarganegaraan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pengolahan Data dan Dokumen Kependudukan. Kepala Seksi Pencatatan Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status anak dan Pewarganegaraan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dalam melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan perkawinan, perceraian, pengangkatan anak, pengakuan anak, pengesahan anak dan perubahan status kewarganegaraan.

b. Fungsi

- 1) Penysunan rencana kerja
- 2) Pelaksanaan pencatatan perkawinan, perceraian, pengangkatan, pengakuan dan pengesahan anak, serta perubahan nama dan kewarganegaraan dan peristiwa penting lainnya

c. Tanggung Jawab

- 1) Tersusunnya rencana kerja

- 2) Terlaksananya pencatatan, perkawinan, perceraian, pengakuan, dan pengesahan anak, serta perubahan nama dan kewarganegaraan dan peristiwa penting lainnya
- 3) Terwujudnya keteraturan, kelancaran dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas

16. Kasi Pengelolaan dan Penyajian Data Kependudukan

a. Tugas Pokok

Kasi Pengelolaan dan Penyajian Data Kependudukan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan. Kepala Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dalam melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pengolahan dan penyajian data kependudukan.

b. Fungsi

- 1) Penyusunan rencana kerja
- 2) Pengawasan dan pengendalian pengembangan sistem informasi administrasi kependudukan
- 3) Pengawasan dan pengendalian penyebarluasan informasi kependudukan
- 4) Pengawasan pengendalian pelayanan informasi kependudukan

- 5) Pengelolaan dokumen kependudukan
- c. Tanggung Jawab
- 1) Tersusunnya rencana kerja
 - 2) Terkumpulnya pengumpulan, pengelolaan, dan analisa data serta pelayanan informasi kependudukan
 - 3) Terlaksanya penyebaran informasi administrasi kependudukan

17. Kasi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan

a. Tugas Pokok

Kasi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan. Kepala Seksi Pemanfaatan data dan dokumen kependudukan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pemanfaatan data dan inovasi pelayanan melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan.

b. Fungsi

- 1) Penyiapan dan pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
- 2) Penyiapan koordinasi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan

- 3) Penyiapan bahan perencanaan dan perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
- 4) Penyiapan bahan pembinaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
- 5) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan.

c. Tanggung Jawab

- 1) Dapat menyiapkan dan memanfaatkan data dan dokumen kependudukan dengan baik
- 2) Terwujudnya koordinasi dengan baik
- 3) Terwujudnya bahan perencanaan
- 4) Terwujudnya pembinaan
- 5) Dalam mengendalikan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan dengan baik.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Kuesioner terkait tentang variabel Kepribadian, penempatan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan responden yang berjumlah 38 pegawai dengan cara memberikan tanda

centang pada jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan umur sebagai berikut :

Tabel 3
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-Laki	24	63%
b. Perempuan	14	37%
Pendidikan Terakhir		
a. SMA/SMK	3	8%
b. DIII	18	47%
c. S1	14	37%
d. S2	3	8%
Umur		
a. 25-35 Tahun	6	16%
b. 35-40 Tahun	11	29%
c. 40-45 Tahun	12	31%
d. >45 Tahun	9	24%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal

Berdasarkan tabel diatas mengenai gambaran umum responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (63%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (37%). Selain itu dijelaskan juga mengenai pendidikan terakhir responden, yang terbanyak pada tingkat ini yaitu responden yang pendidikan terakhirnya DIII sebanyak 18 orang (47%), untuk responden yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang (37%), yang

paling sedikit adalah responden yang berpendidikan S2 dan SMK/SMA sebanyak 3 orang (8%). Proporsi responden terbesar pada kelompok usia 40-45 tahun yaitu sebanyak 12 orang (31%), sedangkan kategori responden yang paling sedikit berada pada usia 25-35 tahun yang berjumlah 6 orang (16%).

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang telah diterapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila R hitung > R table maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 38 responden, dengan jumlah sampel 38 ($df=N-2$) dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui R table = 0.3202.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kepribadian

Butir Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,872	0,3202	Valid
Pernyataan 2	0,872	0,3202	Valid
Pernyataan 3	0,766	0,3202	Valid
Pernyataan 4	0,721	0,3202	Valid
Pernyataan 5	0,458	0,3202	Valid
Pernyataan 6	0,757	0,3202	Valid
Pernyataan 7	0,838	0,3202	Valid
Pernyataan 8	0,815	0,3202	Valid
Pernyataan 9	0,648	0,3202	Valid
Pernyataan 10	0,458	0,3202	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 10 pada jumlah sampel (N) sebanyak 38, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3202. Sehingga semua pernyataan dari variabel Kepribadian dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

Butir Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
-------------------------	-----------------	----------------	-------------------

Pernyataan 1	0,902	0,3202	Valid
Pernyataan 2	0,876	0,3202	Valid
Pernyataan 3	0,403	0,3202	Valid
Pernyataan 4	0,872	0,3202	Valid
Pernyataan 5	0,850	0,3202	Valid
Pernyataan 6	0,910	0,3202	Valid
Pernyataan 7	0,829	0,3202	Valid
Pernyataan 8	0,823	0,3202	Valid
Pernyataan 9	0,902	0,3202	Valid
Pernyataan 10	0,838	0,3202	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 10 pada jumlah sampel (N) sebanyak 38, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3202. Sehingga semua pernyataan dari variabel Penempatan Kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,420	0,3202	Valid
Pernyataan 2	0,469	0,3202	Valid
Pernyataan 3	0,726	0,3202	Valid
Pernyataan 4	0,533	0,3202	Valid
Pernyataan 5	0,575	0,3202	Valid
Pernyataan 6	0,521	0,3202	Valid
Pernyataan 7	0,591	0,3202	Valid
Pernyataan 8	0,560	0,3202	Valid
Pernyataan 9	0,708	0,3202	Valid
Pernyataan 10	0,629	0,3202	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 10 pada jumlah sampel (N) sebanyak 38, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3202. Sehingga semua pernyataan dari variabel Kinerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini di lakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali, kemudian data diperoleh dianalisis dengan menggunakan tehnik *cronbach alpha* (Koefisien alfa) suatu item pengukuran dapat di katakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,60

Uji reliabilitas berorientasi pada satu pengertian bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data uji reliabilitas dengan

menggunakan koefisien *cronbach alpha* dengan alat bantu SPSS versi 25. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai r yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r alpha tabel.

Dengan bantuan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Standar Koefisien Alfa	Keterangan
Kepribadian	0,889	0,6	Reliabel
Penempatan Kerja	0,942	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,763	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh R hitung untuk variabel Kepribadian (X_1) sebesar 0,889, Penempatan Kerja (X_2) sebesar 0,942, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,763. Semua variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,6. Artinya instrument variabel Kepribadian (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan mewakili (representatif), maka model tersebut harus memenuhi Uji Asumsi Klasik Regresi, meliputi:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas adalah untuk melakukan pengujian apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ketentuannya adalah sebagai berikut: jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka kesimpulannya adalah data berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas :

Table 8
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04402690
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.077
Test Statistic		.080
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.

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel di atas, di ketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p yakni 0,200 atau lebih besar dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memberikan gambaran kepada peneliti apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 10% dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.675	5.094		5.826	.000		

Kepribadian	.202	.112	.300	1.813	.078	.887	1.127
Penempatan Kerja	.107	.107	.164	.992	.328	.887	1.127

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* Kepribadian (X1) dan Penempatan Kerja (x2) adalah 0,887 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF dari Kepribadian (X1) dan Penempatan Kerja (x2) adalah $1,127 < 10,00$. Sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolonieritas.

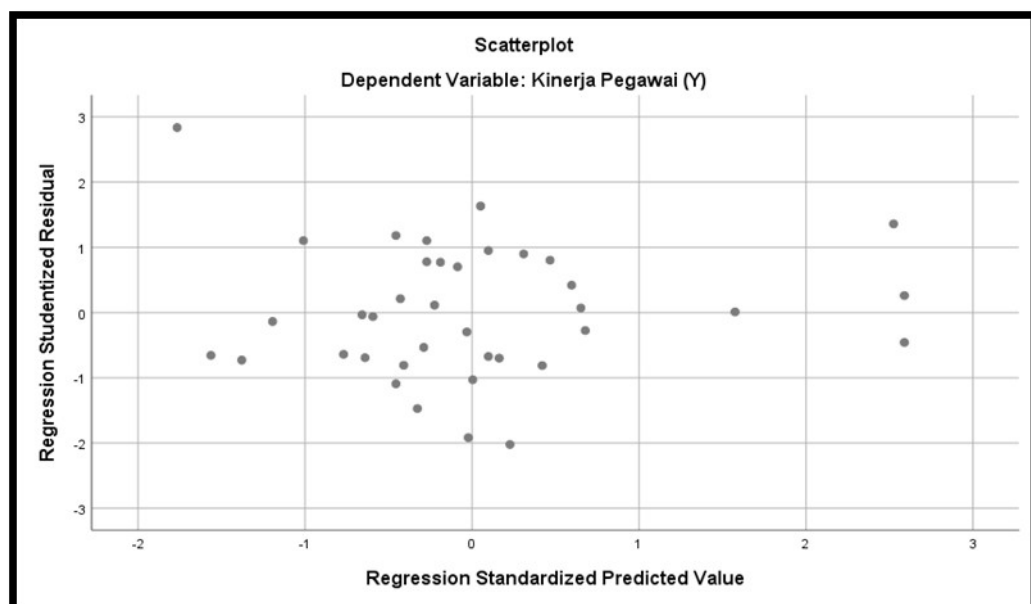
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar

kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi di peroleh untuk mengetahui pengaruh utama antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).

Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Analisis Regresi berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.272	5.399		5.421	.000
Kepribadian (X1)	.237	.118	.331	2.005	.053
Penempatan Kerja (X2)	.083	.114	.120	.727	.472

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 29,272 + 0,237 X_1 + 0,083 X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan regresi berganda ini di peroleh koefisien regresi sebagai berikut:

$a = 29,272$, adalah nilai konstanta dari persamaan kinerja pegawai (Y) yang ada sebelum dipengaruhi oleh kepribadian (X_1), dan Penempatan Kerja (X_2).

$\beta_1 = 0,237$, menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap variabel kinerja pegawai, yang berarti jika dimensi Kepribadian baik maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.

$\beta_2 = 0,083$, menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, yang berarti jika dimensi penempatan kerja sesuai maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.

5. Uji Hipotesis

a) Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variable dependen.

- 2) Bila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11
Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.272	5.399		5.421	.000
Kepribadian (X1)	.237	.118	.331	2.005	.053
Penempatan Kerja (X2)	.083	.114	.120	.727	.472

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Adapun hasil Uji Signifikansi Individual (Uji t) maka dapat diketahui bahwa pengaruh variabel – variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, sebagai berikut :

1. Variabel kepribadian memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,237 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,053 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Variabel penempatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,083 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,472 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak.

b) Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat.

Table 12
Uji statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61.049	2	30.525	3.116	.057 ^b
Residual	342.846	35	9.796		
Total	403.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Kepribadian (X1)

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Dari uji statistik F didapat nilai F_{hitung} sebesar $3,116 < F_{tabel}$ yaitu 3,26. Dapat diartikan bahwa Kepribadian dan Penempatan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak.

6. . Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (uji R_2) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Tabel 13
Hasil uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.103	3.130

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan model koefisien determinasi menunjukkan besarnya R square yaitu 0,151. Hal ini berarti variabel Kinerja Pegawai (Y) di pengaruhi oleh variabel kepribadian (X₁), dan penempatan kerja (X₂) sebesar 15,1%. Sisanya yaitu sebesar 84,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Implikasi dari hasil koefisien determinasi penelitian ini 15,1%. Nilai tersebut dikatakan relatif kecil, hal ini disebabkan oleh sikap kepribadian yang dimiliki setiap pegawainya sudah baik kemudian dalam hal penempatan kerja yang dilakukan oleh instansi sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap pegawainya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut didapatkan dari hipotesis uji t dengan nilai signifikansi t hitung variabel Kepribadian yaitu sebesar $0,053 > 0,05$ yang artinya hipotesis ditolak.

Implikasi hasil dari penelitian ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ricky Montolalu (2016) yang menyebutkan bahwa 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 bekerja dan menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan ketidak selarasan terhadap proses kerja dan mempengaruhi secara negatif kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut hasil penelitiannya adalah variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut didapatkan dari hipotesis uji t dengan nilai

signifikansi t hitung variabel Penempatan Kerja yaitu sebesar $0,472 > 0,05$ yang artinya hipotesis ditolak.

Implikasi dari hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Marihot T. E. Hariandja (2005:156) menyatakan bahwa "Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda". Menurut Mathis & Jackson (2006:262) menyatakan bahwa: "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Lebih lanjut penelitian ini juga mendukung teori B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138). "Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya".

Hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Evi Salwia Efendy (2017) yang hasil penelitiannya adalah variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

Variabel Kepribadian dan Penempatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut didapatkan dari uji statistik F yang memiliki nilai F_{hitung} sebesar $3,116 < F_{tabel}$ yaitu 3,26.

yang artinya hipotesis ditolak. Sehingga kepribadian dan penempatan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal.

Berdasarkan model koefisien determinasi menunjukkan besarnya R square yaitu 0,151. Hal ini berarti variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel kepribadian (X_1), dan penempatan kerja (X_2) sebesar 15,1%. Sisanya yaitu sebesar 84,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Implikasi hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori 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. Kemudian teori dari 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 ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki sikap kepribadian yang baik dan kinerja yang diberikan setiap pegawainya sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan disetiap bidangnya masing – masing.
2. Variabel penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena proses penempatan kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan kinerja yang diberikan setiap pegawainya sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan disetiap bidangnya masing – masing.
3. Kepribadian dan Penempatan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik F dan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepribadian dan penempatan

kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi

Untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal dalam hal Kepribadian sebaiknya mempertahankan sikap kepribadian seorang pegawainya dan terus mengevaluasi kebijakan pengembangan kepribadian yang sudah ditetapkan oleh instansi, sehingga dapat tetap memberikan hasil yang positif terhadap kinerja yang diberikan setiap pegawainya. Kemudian dalam hal penempatan kerja pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Tegal sebaiknya lebih memperhatikan para pegawai yang merasa kurang sesuai dengan penempatan kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan mampu mencapai tujuan bersama.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menambah variabel lain sebagai contohnya komunikasi antar pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan dapat menambah jumlah responden, serta menambah pernyataan pada kuesioner agar hasil penelitian selanjutnya lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arief Rahman Hakim. 2010. Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*, 2010, Hal. 32-33.
- Asri Nur Fadilah, A. H. 2015. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang*, Vol. 1, No. 5 2015, Hal. 847-852
- disdukcapil.tegalkab.go.id (On-line) diakses 28 Februari 2017
- Evi Salwia Efendy. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari*, 2017, Hal. 18-23.
- Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite, dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivarite, dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Monica Lomban, R. T. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado*, Vol. 5 No. 3 2017, Hal. 4313-4323.
- Pandi Afandi, 2016. *Concept & Indicator Human Resouurces Management for management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Ricky Montolalu, 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.

- Sedarmayanti. 2011. *kinerja, sumber daya manusia*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

LAMPIRAN

Lampiran 1



DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TEGAL

Alamat : Jl. Ir. H. Juanda Telp. (0283) 491344 SLAWI

Kepada : 1. SEKRETARIS
2. KABID YANCAPIL
3. KABID YANDAFDUK
4. KABID PIAK
5. KABID PD dan IP

Disposisi :

Bantu Super Warg.

5/12-19.

Kb. umum & keas.

- Di analisis. sesuai ketentuan.
- Jika diperlukan data & kependudukan.
- Bantu ke B. D. P. P. D. I. P.
- frms.

5/12-19.
Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Tegal

Lampiran 2

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

Kepada Yth,
Saudara/i Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah saya sediakan.

Adapun data yang saya minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Saudara/i selama ini. Saya akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Tegal, November 2019

Hormat Saya,

Sapto Yugo Pranoto

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK
b. D3
c. S1
d. S2
3. Umur : a. 25-35 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. >45 tahun

Kepribadian (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa sudah mengerjakan segala sesuatu yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan sangat berhati-hati.					
2	Dengan bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, saya akan mendapatkan hasil yang maksimal.					
3	Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas segala pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
4	Saya adalah pribadi yang suka berteman dengan siapapun.					
5	Saya selalu bersikap tegas kepada rekan kerja saya apabila rekan kerja saya melakukan kesalahan.					
6	Saya senang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.					
7	Saya merasa bahwa saya memiliki pribadi yang penuh kepercayaan					

	karena pekerjaan saya yang di tuntut untuk bisa di percaya oleh banyak orang.					
8	Saya mampu mengatasi masalah yang terjadi dengan tenang.					
9	Saya adalah pribadi yang kreatif, karena saya mampu menemukan ide-ide sederhana, tetapi efektif untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.					
10	Saya adalah pribadi yang selalu ingin tahu tentang hal baru.					

Penempatan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pendidikan bersyarat perlu diterapkan untuk persyaratan jenjang karir.					
2	Saya bersedia mengikuti pendidikan alternatif, demi kepentingan perusahaan.					
3	Pengetahuan teknologi yang saya miliki bersifat baik, karena mengenai perkembangan teknologi yang sedang berkembang saat ini.					
4	Saya merasa bahwa peralatan kerja dibidang yang saya tempati sudah memenuhi kebutuhan.					
5	Saya merasa bahwa saya sudah melaksanakan tugas sesuai prosedur pekerjaan yang sudah ditetapkan.					
6	Saya merasa bahwa metode proses pekerjaan yang diterapkan di bidang saya sudah efektif.					
7	Saya merasa bahwa saya memiliki keterampilan mental, karena saya dapat menganalisa data dan mengambil keputusan yang tepat.					
8	Saya merasa tidak memiliki keterampilan sosial, karena saya tidak bisa mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu, dan saya juga ragu					

	untuk berpidato didepan umum.					
9	Saya paham dengan Pekerjaan yang harus dilakukan dibidang yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
10	Lamanya melakukan pekerjaan membuat saya menjadi terbiasa dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kuantitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan kerja di bidang saya.					
2	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang sudah di tetapkan.					
3	Saya merasa bahwa saya sudah efisiensi dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
4	Saya merasa bahwa saya sudah disiplin dalam bekerja.					
5	Saya merasa bahwa saya mempunyai inisiatif, karena sering membantu setiap kali ada pegawai lain yang mempunyai masalah dengan pekerjaannya.					
6	Saya merasa bahwa saya memiliki ketelitian dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai pegawai.					
7	Saya selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
8	Kepala instansi sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik selama bekerja.					
9	Saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja, untuk menjaga kepercayaan terhadap rekan kerja saya.					

34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45

Deskripsi Hasil Tanggapan Responden (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	ΣY
1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
2	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
7	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
9	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	39
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
15	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
17	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	44
18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
21	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
22	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
23	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42
24	3	5	5	5	5	4	2	5	5	5	44
25	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	41
26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
29	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
32	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	39

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
35	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	38
38	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	40

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	ΣX1
X1.1	Pearson Correlation	1	1.00 0**	.639 **	.573 **	.217	.624 **	.962 **	.702 **	.455**	.217	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.192	.000	.000	.000	.004	.192	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	1.00 0**	1	.639 **	.573 **	.217	.624 **	.962 **	.702 **	.455**	.217	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.192	.000	.000	.000	.004	.192	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.639 **	.639 **	1	.353 *	.138	.889 **	.603 **	.964 **	.305	.138	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.030	.407	.000	.000	.000	.062	.407	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.573 **	.573 **	.353 *	1	.099	.384 *	.537 **	.437 **	.901**	.099	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030		.553	.017	.001	.006	.000	.553	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.217	.217	.138	.099	1	.135	.208	.135	.113	1.000 [†] *	.458**

	Sig. (2-tailed)	.192	.192	.407	.553		.419	.210	.419	.501	.000	.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.624**	.624**	.889**	.384*	.135	1	.586**	.927**	.287	.135	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.419		.000	.000	.081	.419	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.962**	.962**	.603**	.537**	.208	.586**	1	.661**	.426**	.208	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.210	.000		.000	.008	.210	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.702**	.702**	.964**	.437**	.135	.927**	.661**	1	.347*	.135	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.419	.000	.000		.033	.419	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.9	Pearson Correlation	.455**	.455**	.305	.901**	.113	.287	.426**	.347*	1	.113	.648**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.062	.000	.501	.081	.008	.033		.501	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	.217	.217	.138	.099	1.000**	.135	.208	.135	.113	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.192	.192	.407	.553	.000	.419	.210	.419	.501		.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
ΣX1	Pearson Correlation	.872**	.872**	.766**	.721**	.458**	.757**	.838**	.815**	.648**	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	$\Sigma X2$
X2.1	Pearson Correlation	1	.957**	.240	.752**	.779**	.740**	.596**	.565**	1.000*	.910**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.148	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.957**	1	.233	.766**	.706**	.714**	.530**	.534**	.957**	.952**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.160	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.240	.233	1	.286	.082	.356*	.474**	.328*	.240	.147	.403*
	Sig. (2-tailed)	.148	.160		.081	.624	.028	.003	.045	.148	.379	.012
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.752**	.766**	.286	1	.846**	.746**	.692**	.686**	.752**	.708**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.081		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.779**	.706**	.082	.846**	1	.729**	.668**	.670**	.779**	.753**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.624	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.740**	.714**	.356*	.746**	.729**	1	.789**	.836**	.740**	.676**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	.596**	.530**	.474**	.692**	.668**	.789**	1	.826**	.596**	.490**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	.565**	.534**	.328*	.686**	.670**	.836**	.826**	1	.565**	.495**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.045	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000

	tailed)											
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	1.000**	.957**	.240	.752**	.779**	.740**	.596**	.565**	1	.910**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.148	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	.910**	.952**	.147	.708**	.753**	.676**	.490**	.495**	.910**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.379	.000	.000	.000	.002	.002	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
ΣX2	Pearson Correlation	.902**	.876**	.403*	.872**	.850**	.910**	.829**	.823**	.902**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	ΣY
Y.1	Pearson Correlation	1	-.219	.111	.106	-.006	.152	.436**	.226	.345*	.221	.420**
	Sig. (2-tailed)		.187	.506	.525	.970	.361	.006	.172	.034	.182	.009
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	-.219	1	.644**	.302	.385*	.336*	.044	.015	.068	-.023	.469**
	Sig. (2-tailed)	.187		.000	.065	.017	.039	.792	.930	.685	.889	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson Correlation	.111	.644**	1	.260	.507**	.516**	.236	.209	.302	.287	.726**
	Sig. (2-tailed)	.506	.000		.115	.001	.001	.154	.208	.065	.080	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.106	.302	.260	1	.471**	.258	.147	.151	.211	.176	.533**
	Sig. (2-tailed)	.525	.065	.115		.003	.117	.379	.365	.204	.292	.001

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation		-.006	.385*	.507**	.471**	1	.048	.214	.077	.192	.189	.575**
	Sig. (2-tailed)		.970	.017	.001	.003		.773	.197	.646	.247	.255	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.6	Pearson Correlation		.152	.336*	.516**	.258	.048	1	.210	.217	.146	.216	.521**
	Sig. (2-tailed)		.361	.039	.001	.117	.773		.205	.191	.383	.192	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.7	Pearson Correlation		.436**	.044	.236	.147	.214	.210	1	.268	.404*	.286	.591**
	Sig. (2-tailed)		.006	.792	.154	.379	.197	.205		.103	.012	.082	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.8	Pearson Correlation		.226	.015	.209	.151	.077	.217	.268	1	.712**	.610**	.560**
	Sig. (2-tailed)		.172	.930	.208	.365	.646	.191	.103		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.9	Pearson Correlation		.345*	.068	.302	.211	.192	.146	.404*	.712**	1	.859**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.034	.685	.065	.204	.247	.383	.012	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y10	Pearson Correlation		.221	-.023	.287	.176	.189	.216	.286	.610**	.859**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.182	.889	.080	.292	.255	.192	.082	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
ΣY	Pearson Correlation		.420**	.469**	.726**	.533**	.575**	.521**	.591**	.560**	.708**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)		.009	.003	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04402690
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.077
Test Statistic		.080
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.

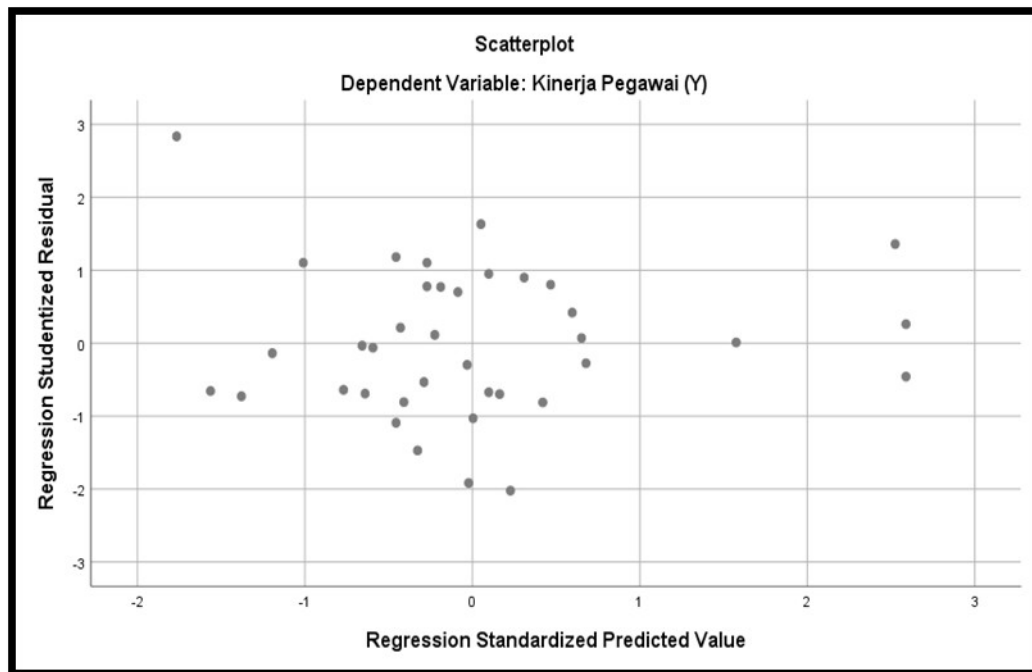
2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29.675	5.094		5.826	.000		
1 Kepribadian	.202	.112	.300	1.813	.078	.887	1.127
Penempatan Kerja	.107	.107	.164	.992	.328	.887	1.127

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.272	5.399		5.421	.000
Kepribadian (X1)	.237	.118	.331	2.005	.053
Penempatan Kerja (X2)	.083	.114	.120	.727	.472

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 7**Pengujian Hipotesis**

1) Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.272	5.399		5.421	.000
Kepribadian (X1)	.237	.118	.331	2.005	.053
Penempatan Kerja (X2)	.083	.114	.120	.727	.472

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2) Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.049	2	30.525	3.116	.057 ^b
	Residual	342.846	35	9.796		
	Total	403.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Kepribadian (X1)

Lampiran 81. Koefisien Determinasi R_2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.103	3.130

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)