

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, ORIENTASI KERJA, DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN BADUNG

Ni Kadek Sukma Dwijayanti¹, A.A.Dwi Widyani², Daniel Manek³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: sukmadjku@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance problems are known on the working time indicator. This is because employees have not been able to do a good job. Employees feel that their current work abilities are not commensurate with the demands of the job. The office is not able to provide a warm welcome in the form of friendliness to new employees. The low attitude of employees in accepting work responsibilities, so that many jobs are neglected and not completed on time. This study aims to determine the effect of individual characteristics, work orientation and employee placement on employee performance at the Badung Regency Agriculture and Food Office. This research was conducted at the Department of Agriculture and Food of Badung Regency using a population and a sample of 45 employees. The sampling technique used is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using Statistical Package for Sosial Science (SPSS) relase version 25 for windows. Based on the results of the analysis, this study shows that individual characteristics, work orientation and employee placement partially have a positive and significant effect on employee performance at the Agriculture and Food Office of Badung Regency.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Orientation, Employee Placement and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai negeri yang merupakan bagian dari sistem birokrasi, juga dipandang sebagai agen perubahan ataupun agen pembangunan. Saat ini pegawai negeri walaupun telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan kemajuan bangsa dan negara, namun peranannya belum optimal, terbukti kinerja pegawai negeri masih sering menjadi sorotan masyarakat. Pegawai pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dengan harapan tujuan pegawai dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Ilyas, 2016:89). Menurut

Rusman (2016:50) kinerja yang baik dan profesional oleh segenap pegawai (organisasi/dinas pemerintah) adalah salah satu tujuan manajemen SDM. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan kepala bagian personalia pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung, fenomena menyangkut masalah kinerja pegawai diketahui pada indikator waktu kerja. Hal ini dikarenakan pegawai belum mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Kepala personalia mengatakan bahwa pegawai sering terlihat bermalas-malasan pada saat bekerja, sering

menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan pegawai juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Salah satu variabel dalam meraih kinerja perusahaan secara optimal, adalah karakteristik individu. Karakteristik individu mempunyai peran penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada indikator kemampuan pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki saat ini sudah tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan, contohnya seperti pada karyawan yang sudah tua kurang mampu dalam mengaplikasikan teknologi yang terus maju dan berkembang dan timbul sikap malas karena usia mereka yang sudah tidak produktif lagi, sehingga memerlukan perhatian dari organisasi diantaranya dengan melakukan berbagai pelatihan agar pegawai mampu bekerja sesuai prosedur-prosedur kerja yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2021), Ningsih dan Aminda (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Sihombing, dkk (2018), Tambingon, dkk (2019) dan Daud, dkk (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah orientasi kerja. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang

berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan orientasi kerja pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator yaitu sambutan hangat. Kantor dirasa kurang mampu memberikan sambutan hangat berupa keramahan kepada pegawai baru, sehingga masih banyak pegawai baru yang belum bisa beradaptasi dengan situasi atau lingkungan kerja. Di samping itu, pengenalan akan situasi kerja oleh rekan lain atau dari kantor itu sendiri masih terbilang belum terlaksana dengan baik. Dengan tidak berjalannya sistem orientasi kerja maka akan menghambat proses pengenalan situasi di dalam kantor seperti situasi kerja, kebijakan dan aturan, serta bagaimana sistem kompensasi itu diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017), Novrianto (2019) dan Yona (2019) menemukan bahwa orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) dan Montolalu (2016) menemukan bahwa orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan pegawai. Proses penempatan kerja karyawan harus berdasarkan hasil analisis pekerjaan yang dilakukan bagian personalia serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan penempatan pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator yaitu psikologi

pegawai. Hal ini tercermin dari rendahnya sikap pegawai dalam menerima tanggungjawab kerja, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak terselesaikan tepat waktu. Di samping itu, psikologi pegawai yang kurang baik dikarenakan dampak buruk yang timbul akibat kejenuhan dalam pekerjaan, serta adanya perbedaan antara satu golongan pegawai senior dan pegawai baru dalam lingkungan sosial organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti (2019), Siahaan (2019) dan Aldy (2020) menemukan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2016) dan Muaja (2017) menemukan bahwa penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnborg dalam Mahennoko, 2016).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang

disumbangkan oleh anggota organisasi sehingga memberikan suatu kepuasan dalam melakukan tugas dan kewajiban anggota suatu organisasi (Fahmi,2010). Mathis (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dari pengertian diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai aturan-aturan di dalam organisasi tersebut.

Karakteristik Individu

Menurut Prasetyo (2018:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Selain itu, Robbins (2016:29) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Menurut Tampubolon (2016:27) karakteristik individu adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu para manager akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Jika manager telah tepat memilih pegawai dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari pegawai akan dapat tercapai.

Orientasi Kerja

Menurut Robbins (2016) orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Mangkunegara (2016) menyebutkan bahwa orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan.

Penempatan Pegawai

Menurut Robbins (2016) penempatan kerja pegawai adalah salah satu bagian dari kelanjutan proses perencanaan sumber daya manusia. Penempatan menurut Siagian (2016:168), jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Menurut Gomes (2018:117) penempatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, penempatan kerja adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

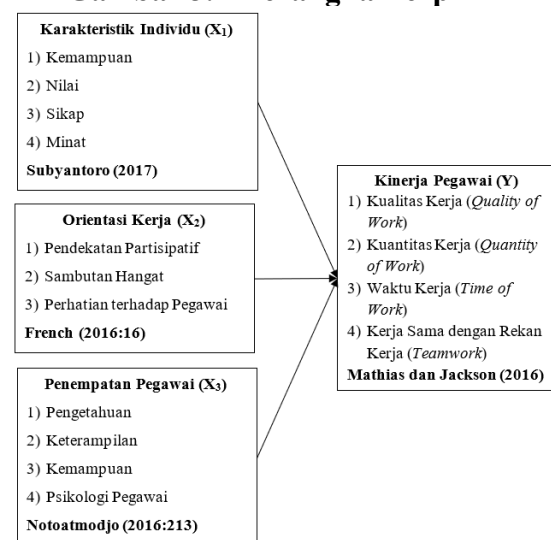
Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2016:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kurniawan (2016) menyatakan kinerja pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Alwi (2016:123) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang mana penilaiannya dapat dilakukan berdasarkan pendekatan-pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan sistem dan prestasi. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian-hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung
- H₂: Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung
- H₃: Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung.

Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung.

Definisi Operasional Variabel

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Menurut Subyantoro (2017) terdapat empat indikator karakteristik individu yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Nilai
- c. Sikap
- d. Minat

Orientasi Kerja

Orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Orientasi kerja terdiri 3 (tiga) indikator

yang dikemukakan oleh French (2016:16), yaitu:

- a. Pendekatan Partisipatif
- b. Sambutan Hangat
- c. Perhatian terhadap Pegawai

Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja. Menurut Notoatmodjo (2016:213) terdapat 4 (empat) indikator penempatan pegawai yaitu:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan
- d. Psikologi Pegawai

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penilaian-hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya. Menurut Mathias dan Jackson (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Waktu kerja
- d. Kerjasama dengan Rekan Kerja

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 45 pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 45 pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75873219
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.083
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,056 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,183	,901		2,424	,020		
	Karakteristik Individu	,200	,089	,230	2,250	,030	,335	2
	Orientasi Kerja	,320	,120	,274	2,658	,011	,328	3
	Penempatan Pegawai	,426	,105	,489	4,076	,000	,243	4

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel

karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,114	,546		2,040	,048
	Karakteristik Individu	-.058	,054	-.282	-1,067	,292
	Orientasi Kerja	,027	,073	,100	,376	,709
	Penempatan Pegawai	,004	,063	,017	,055	,956

Sumber : Data diolah, 2021,

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* menunjukkan bahwa semua variabel karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,292; 0,709 dan 0,956 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,183	0,901		2,424	0,020
Karakteristik Individu	0,200	0,089	0,230	2,250	0,030
Orientasi Kerja	0,320	0,120	0,274	2,658	0,011
Penempatan Pegawai	0,426	0,105	0,489	4,076	0,000
R					0,926
R Square					0,857
Adjusted R Square					0,846
F Statistic					81,822
Signifikansi					0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Sesuai dengan hasil analisis regresi linier berganda pada tabl 5.14, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,183 + 0,200X_1 + 0,320X_2 + 0,426X_3$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda antara karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa:

- a. $\alpha=2,183$; yang artinya apabila nilai dari karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai adalah 2,183.
- b. $\beta_1= 0,200$; artinya setiap meningkatnya karakteristik individu sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel orientasi kerja dan penempatan pegawai tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,200.
- c. $\beta_2= 0,320$; artinya meningkatnya orientasi kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel karakteristik individu dan penempatan pegawai tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,320.
- d. $\beta_3= 0,426$; artinya meningkatnya skor penempatan pegawai sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel karakteristik individu, dan orientasi kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,426.

Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menurut (Sugiyono, 2016:224) analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas yaitu karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung. Hasil uji korelasi berganda pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,926. Nilai ini berada pada

interval koefisien antara 0,81 sampai 1,00 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara karakteristik individu, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Sugiyono (2016:28), analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh karakteristik individu (X_1), orientasi kerja (X_2) dan penempatan pegawai (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Dinas Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung yang yang dapat dilihat pada *Adjusted R Square*. Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,846. Dengan demikian besarnya pengaruh karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung adalah sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% (100% - 84,6%) dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t

Hasil uji t karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung pada tabel 4 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,250 serta nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,658

serta nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,076 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H_3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung

Karakteristik individu berpengaruh positif produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu maka ada kecenderungan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Karakteristik individu dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih tinggi. Penyebab positif dan signifikannya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena pegawai dalam bekerja mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Hariyanti (2021), Ningsih dan Aminda (2021) menemukan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat karakteristik individu terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Orientasi kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung

Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi Kerja yang baik dan menciptakan kenyamanan akan berpengaruh dalam kinerja yang nyaman dan baik. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. French (2016:65) menyatakan bahwa orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Pratiwi (2017), Novrianto (2019) dan Yona (2019) menemukan bahwa orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan pegawai Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung

Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya, akan membuat kinerja karyawan meningkat dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Keberhasilan dari program penempatan karyawan dapat dilihat dari peningkatan semangat, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dalam diri pegawai. Pegawai

yang termotivasi kerjanya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Cahyanti (2019), Siahaan (2019) dan Aldy (2020) menemukan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung.
- 2) Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung.
- 3) Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam menjalankan penelitian ini adalah penelitian ini hanya menguji pengaruh karakteristik individu, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti *reward*, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Saran

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel karakteristik individu dimana secara keseluruhan pegawai mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan pegawai bersikap sopan dalam bekerja, maka sebaiknya pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung perlu menegaskan kepada pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan

kerja, demi menjaga kenyamanan saat bekerja.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel orientasi kerja dimana secara keseluruhan pegawai mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pegawai mampu berkontribusi dan berkomitmen dalam menjalani keseluruhan proses orientasi pekerjaan, maka pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung perlu menegaskan kepada setiap karyawan untuk ikut terlibat dan berkomitmen dalam menjalani keseluruhan proses orientasi pekerjaan sebagai wujud kesetiaan terhadap perusahaan.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel penempatan pegawai dimana secara keseluruhan pegawai mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pegawai memiliki kreativitas dan pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, maka sebaiknya pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan, Kabupaten Badung perlu menegaskan kepada setiap pegawainya untuk menguasai tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sehingga pegawai mampu menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aldy, Hafis Laksmana Nur. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.2, Februari 2020, hal: 220-225.
- Alwi, Syafaruddin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.

- Ardana, I Komang dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Arianto, D.A.N. 2016. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Bank Mandiri, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Cahyanti, Devi Aprillia. 2019. Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. *Jurnal Bisnis Indonesia*, Volume 10 Nomor 1 Tahun 2019, hal: 1-10.
- Daud, K. A. R., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok Dan Galangan, Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- French, C. 2016. *How to Write Successful How-to Booklet*. England Uk: The Endless Bookcase.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2016. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Goldthorpe J.E. 2016. *Sosiologi Dunia Ketiga Kesenjangan dan Pembangunan*. Jakarta. PT. Gramedia
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariyanti, F. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(1), 69-73.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hurriyasti, Ratih. 2016. *Bauran Pemasaran & Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta
- Ingham, G. 2016. *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ilyas, Yaslis. 2016. *Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Manajemen*, Vol. 05 No.01.
- James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2016. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 01 Tahun 2016, hal: 219-231

- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. 2016. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah dan Mukaram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono, 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Montolalu, Ricky. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 1318-1329
- Muaja, Karina Octavia. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211 – 2220.
- Mutmainah, F., Dimas R.A.M., dan Bambang Sigit A., 2016. Kajian Karakteristik Fisiokimia Tepung Sukun Termodifikasi dengan Variasi Perendaman dan Konsentrasi Asam Asetat. *Jurnal Teknosains Pangan* Vol. 2 No.1.
- Ningsih, A., Agung, S., & Aminda, R. S. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-9.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2016. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Novrianto, A. 2019. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 49–55.
- Prasetyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, Putu Anggita Laksmi. 2017. Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Wilayahsuluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1193 –1204.
- Ramandei, P. 2016. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah. *Tesis*, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusman. 2016. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siahaan, Syalimono. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, hal: 16-30
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, E. P., Sendow, G., & Uhing, Y. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Subyantoro. 2017. *Linguistik Forensik: Sebuah Pengantar*. Semarang: Farishma Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Tambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Tampubolon, Manahan P. 2016. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua, Cetakan Pertama*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Thamrin, Abdullah, M. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis. 2016. *Human Resources and Personnel Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin Home Wood
- Wirawan, 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniasih, Yuyun. 2016. Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Volume 2(2), hal: 72-80
- Yona, Mira. 2019. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. *Jurnal Bening*, Volume 6 No. 1 Tahun 2019, hal: 256-269