

**PENGARUH KEPERIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PADA PT. BPR PRISMA DANA MANADO)**

*THE EFFECT OF PERSONALITY, WORK ENVIRONMENT AND WORK PLACEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE
(AT PT. BPR PRISMA DANA MANADO)*

Oleh :
Devid W.R Rondo¹
Rosalina A.M Koleangan²
Hendra Tawas³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹rondo.devid@yahoo.com

²rosalina_koleangan@ymail.com

³hendranovitawas1971@gmail.com

Abstrak:Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat di perlukan bagi kemajuan suatu instansi. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting untuk melihat kinerja pegawainya karena akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari prilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan prilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai, agar pimpinan dapat menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu dan memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai.

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

Abstract: *Human resources are one of the important factors in an organization or agency. Human resources must be managed well to increase effectiveness and efficiency in the organization. This research is located at PT. BPR Prisma Dana Manado with the aim to analyze the influence of personality, work environment and work placement on employee performance. The type of research used is quantitative research, with the population of all employees totaling 62 people with the sampling technique used is a census where all populations are used as research samples. The results of personality and work environment research have a significant effect. Companies should pay greater attention to improving and developing employee capabilities so that leaders can place employees in a particular field of work / work and pay attention to the suitability factor of knowledge, skill dexterity, and suitability of attitudes possessed by employees.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan

Peningkatan kinerja pada sumber daya manusia sangat di perlukan bagi kemajuan suatu instansi. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja pegawainya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Menurut Hanggraeni, (2011:19) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.

Setiap orang pasti memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan karena adanya pengalaman yang pernah didapatkan oleh masing-masing individu dalam lingkungan yang berbeda dan tentunya dengan berbagai macam kondisi sosial yang bersifat unik sehingga setiap orang memiliki pembentukan karakter yang berbeda. Itulah kenapa dua orang individu yang hidup di suatu lingkungan yang sama tidak akan dapat menghasilkan kepribadian yang sama, bahkan pada orang yang lahir kembar sekalipun. Dari kepribadian yang berbeda - beda ini seseorang diharuskan untuk beradaptasi di lingkungan kerja sehingga untuk menyesuaikan diri seseorang harus menonjolkan kepribadian positifnya. Hal inilah yang akan menjadi penilaian perusahaan untuk melihat seberapa baik kepribadian seseorang sehingga dapat mempengaruhi kerjanya dalam perusahaan.

Penempatan kerja juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

PT. BPR Prisma Dana Manado menjadi salah satu instansi yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam sektor perbankan dalam hal ini akan menjadi tempat objek penelitian untuk meneliti masalah tentang kinerja karyawannya. PT. BPR Prisma Dana Manado memiliki 62 orang Karyawan yang di antara adalah terdiri dari 45 Karyawan laki - laki dan 17 Karyawan perempuan. PT. BPR Prisma Dana adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan dimana Bank Prisma Dana merupakan hasil merger tiga bank yaitu : Bank Prisma Dana (sebelumnya bernama PT BPR Maudit Waya Kauditan, Minahasa yang didirikan dengan akte Notaris Julius Daniel Ismawi, SH No. 70 tanggal 24 September 1990), bertindak sebagai penerima merger, sedangkan peserta merger masing - masing PT BPR Tumou Tou Tomohon, Minahasa didirikan berdasarkan akte Notaris Julius Daniel Ismawi,SH No. 71 tanggal 24 September 1990 dan PT BPR Tolutug Naton Kotamobagu, Bolaang Mongondow didirikan berdasarkan akte Notaris Julius Daniel Ismawi, SH No. 69 tanggal 24 September 1990.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepribadian, Lingkungan kerja dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
2. Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
4. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian

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.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2012:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penempatan Kerja

Mathis dan Jackson (2006:262) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Mahsun (2006:25) Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

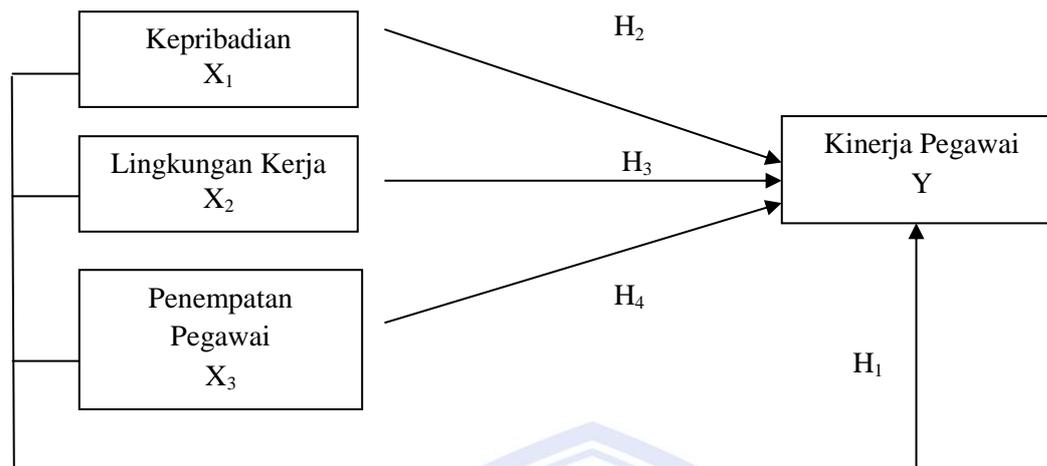
Penelitian Terdahulu

Hakim (2011) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi, studi pada organisasi kreatif dikota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, sikap dan kepemimpinan terhadap kinerja kreatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu kepribadian dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja kreatif, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja kreatif.

Rahmawati (2014) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak pratama malang utara. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Fadilah (2013) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Studi Pada Sekertariat daerah Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini yaitu dari tiga variabel bebas yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian, variabel yang berpengaruh paling signifikan adalah kesesuaian kemampuan.

Roring (2017) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya model penelitian yang terdiri dari *Kepemimpinan, Pembagian kerja dan Kompensasi* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Model ini berlaku pada Kinerja karyawan PT Bank Danamon Cabang Manado

Kerangka Pemikiran**Gambar 1.Kerangka Pemikiran***Sumber: Olah Data 2018***Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁: Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 H₂: Kepribadian diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 H₃: Lingkungan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 H₄: Penempatan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Prisma Dana ITC Marina Plaza Block A No. 1 Telp. (0431) 8880126, Manado Sulawesi Utara, sekaligus Kantor Divisi Operasional/Cabang Manado. Waktu penelitian diperkirakan akan berlangsung selama 2 (bulan) bulan. Dimulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal skripsi, ujian proposal skripsi, bimbingan skripsi dan ujian skripsi.

Populasi, Sample dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. BPR Prisma Dana di Manado. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan kriteria sampel adalah hanya untuk karyawan yang berada pada bottom employee dan merupakan karyawan tetap. Sehingga sampel yang didapatkan adalah berjumlah 48 Orang Responden. Pengumpulan dengan wawancara, observasi, kuisioner.

Jenis dan Sumber Data

- Jenis data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuisioner di lapangan
- Peneliti mendapatkan dari data yang sudah diolah oleh pihak ketiga, dengan melalui buku, perpustakaan, media elektronik.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting diperoleh dalam metoda ilmiah. Karena pada umumnya, data yang dikumpulkan digunakan, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Data yang dikumpulkan harus cukup valid untuk digunakan. Pengumpulan data adalah

prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Secara umum teknik pengumpulan data terbagi menjadi beberapa metode: wawancara, observasi, wawancara.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Secara statistik *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi. Dengan demikian untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel perlu dilakukan uji hipotesis berupa uji F dan uji t.

Uji F dan Uji t

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan. Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu. Nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Sig	Keterangan
Kepribadian (X1)	X1.1	0.57		0,000	Valid
	X1.2	0.722		0,000	Valid
	X1.3	0.815	0.284	0,000	Valid
	X1.4	0.851		0,000	Valid
	X1.5	0.851		0,000	Valid
Lingkungan Kerja(X2)	X2.1	0.691		0,000	Valid
	X2.2	0.712		0,000	Valid
	X2.3	0.439	0.284	0,000	Valid
	X2.4	0.78		0,000	Valid
	X2.5	0.713		0,000	Valid
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0.512		0.000	Valid
	X3.2	0.649		0,000	Valid
	X3.3	0.719	0.284	0,000	Valid
	X3.4	0.763		0,000	Valid
	X3.5	0.822		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.763		0,000	Valid
	Y1.2	0.567	0.284	0,000	Valid

Y1.3	0.798	0,000	Valid
Y1.4	0.646	0,000	Valid
Y1.5	0.741	0,000	Valid

Sumber : Data hasil olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid karena memiliki nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

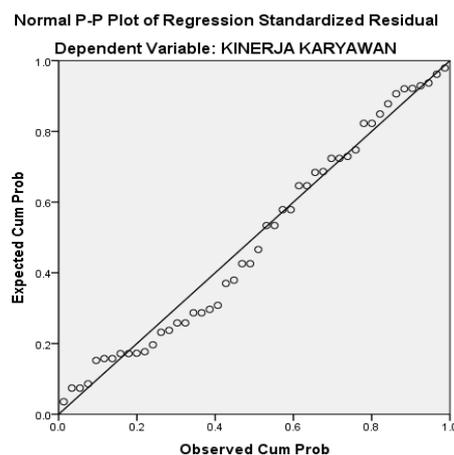
Variabel	Cronbach's Alpha ^a	Keterangan
Kepribadian	0.741	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.771	Reliabel
Penempatan Kerja	0.660	Reliabel

Sumber : Data hasil

olahan SPSS 2018

Tabel 2 semua variabel X1, X2, X3, Y reliable karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Output Pengolahan SPSS 22, 2018

Gambar 2 menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Multikolinieritas

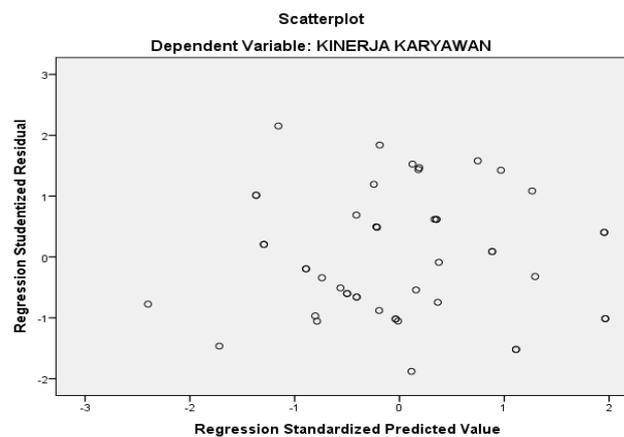
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Kepribadian (X_1)	1.009	Non-Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_2)	1.016	Non-Multikolinieritas
Penempatan Kerja (X_3)	1.024	Non Multikolinieritas

Sumber : Output Pengolahan SPSS 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5.

Uji Heteroskedisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedisitas
Sumber : Output Pengolahan SPSS 2018

Gambar 3 menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4.808	3.551		1.354	.183
Kepribadian	.542	.090	.650	6.037	.000
Lingkungan Kerja	.254	.109	.252	2.328	.025
Penempatan Kerja	.015	.089	.018	.165	.870

Sumber : Output Pengolahan SPSS 2018

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 4.808 + 0.542 (X_1) + 0.254 (X_2) + 0.015(X_3) + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 4,808 memberikan pengertian bahwa jika Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja tidak dilakukan atay sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 4,808 satuan.
2. Untuk variabel Kepribadain keofisien regresinya adalah positif, hal ini dapat di artikan apabila Kepribadian (X_1) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,542 satuan.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja keofisien regresinya adalah positif, hal ini dapat di artikan apabila Lingkungan Kerja (X_2) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,254 satuan.
4. Untuk variabel Penempatan Kerja keofisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat di artikan apabila Penempatan Kerja (X_3) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan turn sebesar 0,015 satuan.

Pengujian Hipotesis Uji F**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	(Constan)	t	Sig t
	Kepribadian (X1)	6.037	0
	Lingkungan Kerja (X2)	2.328	0.025
	Penempatan Kerja (X3)	0.165	0.87

Sumber : Output Pengolahan SPSS 2018

Table 4 menunjukkan Variabel Kepribadian (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 6.037 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilita (sig) $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kepribadian (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepribadian (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.328 dengan probabilitas sebesar 0.025. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.025 < 0,05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima. Variabel Penempatan Kerja (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 0.165. Karena nilai probabilitas (sig) $t > 5\%$ ($0.870 > 0,05$) maka secara parsial variabel Penempatan Kerja (X_3) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Penempatan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ditolak.

Pembahasan

Kepribadian (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik Kepribadian dari karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Kepribadian merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini di dukung dengan penelitian Sutrisno (2011), bahwa Kepribadian sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan Kepribadian merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi Kepribadian. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses Kepribadian dengan memanfaatkan tujuan Kepribadian yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezita (2015) yang menyatakan bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini di dukung penelitian Simamora (2006), bahwa Lingkungan Kerja (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam Lingkungan Kerja diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Lingkungan Kerja biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya

pelaksanaan tugas tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezita (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penempatan Kerja (X_3) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh penempatan kerja yang dilakukan. Hal ini didukung penelitian Atkhan (2013) bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai. Demikian juga hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Fadilah *et.al* yang menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai. Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal – hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang Kepribadian, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat – syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PENUTUPAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah :

1. Diketahui secara simultan Variabel Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Prisma Dana Manado.
2. Variabel Kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Kepribadian yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tingkat Kepribadian terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan Kepribadian formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering Lingkungan Kerja dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja yang diadakan oleh perusahaan biasanya adanya masalah dari perusahaan tersebut untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Kebutuhan Lingkungan Kerja sangat di perhatikan oleh perusahaan tetapi harus didukung dengan metode Lingkungan Kerja, materi Lingkungan Kerja, pelatih atau pengajar, dan fasilitas Lingkungan Kerja yang baik pula agar memberikan hasil yang maksimal pada saat dilakukannya Lingkungan Kerja.
4. Variabel Penempatan Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh penempatan kerja yang dilakukan.

Saran

Saran yang diberikan adalah :

1. Diharapkan agar pimpinan memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai. Baik pengetahuan maupun sikap melalui Kepribadian dan pelatihan yang relevan dengan tugas/pekerjaan pegawai guna untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.
2. Perusahaan diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan karyawan, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas, sedaaang untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
3. Pimpinan diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*The right man on the right place*), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkhan, 2013. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrative*, Vol.1 No.2 Hal 257-271. journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/download/469/422 . Diakses Tanggal 26 April 2018
- Fadilla, Et. Al. 2013. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan .*Jurnal UNP* .Vol.10 No. 3 Hal 552. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/52/40>. Diakses Tanggal 26 Maret 2018
- Hakim, 2011. Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi Studi Pada Organisasi Kreatif di Semarang. *Jurnal Unpid*. Vol.2 No.3 Hal 1445-1457. eprints.undip.ac.id/28073/1/Jurnal.pdf Diakses Tanggal 20 Maret 2018.
- Hanggraeni, Dewi, 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rahmawati, 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry *Jurnal OE*. Volume VI, Juli No. 2 Hal 152 – 163 download.portalgaruda.org/article.php?article=427755&val=9178&title. Diakses Tanggal 25 Maret 2018.
- Rezita, R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol. 2. No. 2 2014. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/9311> Diakses tanggal 25 Maret 2018.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol. 4. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17991/17513>. Diakses Tanggal 9 Oktober 2018.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal JAB*. Vol. 6 No.2 <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/>. Diakses Tanggal 25 Maret 2018.
- Simamora.2006. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Woodexindo Semarang *Jurnal UNPAD*. Vol.2 No.2 jurnal.unpad.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/588/573. Diakses Tanggal 25 April 2018.