



### **ANALYSIS OF EMPLOYEE PLACEMENT WITH PERSONAL ADJUSTMENT AND EMPLOYEE ACHIEVEMENT**

### **ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KESESUAIAN KEPERIBADIAN DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI**

**Darmawan M. Yakup**

Program Studi Manajemen, Universitas Gorontalo

**Email:** [darmawanyakup@gmail.com](mailto:darmawanyakup@gmail.com)

#### **Abstrac**

This study aims to analyze the placement with the suitability of personality and work performance of employees at the Jalaludin Airport Management Unit, Gorontalo. Data collection was carried out by distributing questionnaires to research respondents. The population and research sample are employees with a total sample of 87 people. The method of analysis used multiple linear regression which was processed using Statistical Product Service Solution (SPSS) application. Data testing was preceded by validity and reliability tests. Research hypothesis testing is carried out partially and simultaneously. The results showed that personality has a positive and significant effect on placement. Job performance has a positive and significant effect on employment. Together, personality and work performance have a positive and significant effect on employee placement. The research results show that if employees are placed by considering the type of work and personal suitability, the expected achievements will be achieved. Personality characteristics and job characteristics are two sides that must be in line so that organizational goals can be achieved. So the placement of employees is important to consider according to the personality of the employee.

**Keyword:** *Personality; Work Performance; Placement*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Penempatan dengan kesesuaian Kepribadian dan Prestasi Kerja pegawai pada Unit Pengelola Bandar Udara Jalaludin Gorontalo. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada responden penelitian. Populasi dan sampel penelitian adalah pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 87 orang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi *Statistical Product Service Solution* (SPSS). Pengujian data didahului dengan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan secara parsial dan uji simultan. Hasil penelitian ditemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan. Secara bersama – sama kepribadian dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan jika pegawai ditempatkan dengan mempertimbangan antara jenis pekerjaan dan kesuaian keperibadian, maka prestasi yang diharapkan akan dapat dicapai. Karakteristik keperibadian dan karakteristik pekerjaan

merupakan dua sisi yang harus sejalan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Jadi penempatan pegawai penting dipertimbangkan kesesuaian dengan kepribadian yang dimiliki pegawai.

**Kata Kunci** : Kepribadian; Prestasi Kerja; Penempatan.

## I. PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota dalam suatu organisasi. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan dalam Sungkono & Dewi (2017) mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Terdapat berbagai faktor yang sangat menentukan prestasi kerja seseorang diantara adalah kepribadian dan penempatan. Kepribadian merupakan salah satu sumber dari afeksi individu yang akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Afeksi merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang individu yang meliputi baik emosi maupun suasana hati. Pada tingkat individu, jika pegawai merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, ia akan cenderung berperilaku positif. Tetapi sebaliknya, jika pegawai tidak merasa diperlakukan dengan adil, maka mereka cenderung untuk tidak tertarik melakukan hal yang terbaik. Untuk itu, ketika seseorang mempunyai ketertarikan yang tinggi dengan pekerjaan, seseorang akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja.

Sebagaimana di jelaskan Gordon dalam Fiernaningsih (2017) bahwa kepribadian sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingka laku individuyang bersangkutan. Kepribadian memiliki sifat umum dan unik meskipun individu berbeda. Perilaku kerja juga dalam pengertiannya dapat mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Penilaian kepribadian dapat dikaji dari segi pendekatan umum maupun spesifik. 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 prilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan prilaku dari sikap – sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, 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. Biasanya akan terlihat dalam lingkungan pekerjaan bagaimana cara

pegawai bersosial, cara bertutur kata baik terhadap atasan, sesama derajat maupun bawahan.

Ardana dalam Muaja, *et.al* (2017) penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (Sumanti, *et.al* (2018) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan adalah proses pemberian tugas pada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu menerima segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Mujahidah (2019) dalam penelitian menunjukkan kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap penempatan. Maka penempatan pegawai seharusnya didasarkan pada prestasi atau kinerja pegawai yang juga merupakan penghargaan dan promosi jabatan untuk menduduki posisi sesuai dengan kemampuan kerja yang telah dihasilkan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, menurut Riva'i dalam Astuti & Bukhari (2018) penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan/pegawai kepada pekerjaan barunya. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat di lihat bahwa penempatan pegawai merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Kesesuaian penempatan dengan kepribadian yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi hasil kerja yang dicapainya. Pada pekerjaan tertentu membutuhkan kepribadian yang sesuai, karena jika pegawai ditempatkan atau diberikan tugas yang tidak sesuai karakter kepribadian, dipastikan akan menimbulkan masalah atau resiko bagi organisasi.

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian, *et. al* (2018); Syaekhu (2018) bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka dengan demikian untuk menempatkan pegawai harus disesuaikan dengan karakter kepribadiannya.

Faktor lain yang mempengaruhi penempatan adalah prestasi kerja. prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Prestasi kerja pegawai yang menunjukkan peningkatan dapat membantu pegawai tersebut untuk

penempatannya, karena salah satu syarat penempatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan – catatan kerja atau penilaian prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Gordon dalam Fiernaningsih (2017) Kepribadian sebagai “sesuatu” yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan”. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para pegawai, organisasi akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika organisasi mampu mengembangkan kepribadian pegawainya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian pegawai akan memiliki kinerja yang baik.

Dalam melakukan penempatan pegawai tidaklah mudah, karena dibutuhkan berbagai penilaian diantaranya, pendidikan, bidang keahlian pengalaman kerja dan prestasi kerja yang telah dicapainya. Prestasi kerja yang baik, tidak selalu dipromosikan atau ditempatkan pada bagian yang lebih tinggi, yaitu tergantung ada atau tidak nya posisi kosong yang digantikan dan pihak manajemen yang dapat melakukan penilaian terhadap pegawai tersebut, pegawai yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ada baru dapat di ditempatkan pada bagian yang lebih tinggi. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis: (1) Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap penempatan pegawai Dirjen Perhubungan Udara Bandara Jalaludin Gorontalo. (2) Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap penempatan pegawai Dirjen Perhubungan Udara Bandara Jalaludin Gorontalo. (3) Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama kepribadian dan prestasi kerja terhadap penempatan pegawai Bandar Udara Jalaludin Gorontalo

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Data dianalisis dengan menggunakan metode statistik yaitu uji validitas dan reliabilitas data. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi dan rata-rata. Sedang analisis inferensi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan model penelitian yang dibangun, maka pendekatan analisisnya adalah regresi berganda. Untuk memahami variabel yang diteliti, maka diuraikan defeni operasional masing-masing variabel berikut ini: Penempatan (Y) adalah penilaian pegawai terhadap proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus maupun yang telah lama sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi. Pengukuran variabel penempatan pegawai meliputi (1) tingkat pendidikan, (2) masa kerja, (3) pengalaman kerja, (4) promosi, (5) keterampilan kerja, (6) pengetahuan pekerjaan. Kepribadian ( $X_1$ ) adalah penilaian

pegawai atas sikap dan tingkah laku yang melekat pada diri sendiri dan dibawa dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pengukuran perilaku individu dalam penelitian ini menggunakan big Five personaliti (1) ekstrasversi, (2) mudah akur atau mudah bersepakat, (3) sifat berhati-hati, (4) stabilitas emosi, (5) terbuka dengan hal-hal yang baru. Prestasi kerja ( $X_2$ ) adalah penilaian pegawai terhadap tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator pengukuran prestasi kerja dalam penelitian ini, peneliti hanya mempergunakan tiga aspek penilaian yakni ; (1) tanggungjawab, (2) kedisiplinan, (3) kualitas kerja, (4) kerjasama, (5) kepemimpinan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentasi
Perempuan	36	41,4
Laki – Laki	51	58,6
Total	87	100

Sumber : Hasil Olehan Data

**Tabel 2. Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentasi
SMK	17	19,5
Diploma	29	33,3
Sarjana	41	47,1
Total	87	100

Sumber : Hasil Olehan Data

#### Uji Kualitas Data Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepribadian**

No. Butir	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	Keterangan
1	0,207	0,526	Valid
2	0,207	0,301	Valid
3	0,207	0,422	Valid
4	0,207	0,321	Valid
5	0,207	0,430	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari hasil diatas besarnya r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, dimana nilai r-tabel sebesar 0,207 pada tingkat signifikansi 5%. Maka keseluruhan butir – butir kuisisioner variabel kepribadian dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja**

No. Butir	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,207	0,507	Valid
2	0,207	0,507	Valid
3	0,207	0,365	Valid
4	0,207	0,467	Valid
5	0,207	0,512	Valid

Sumber : Hasil Olahan Dat

Dari hasil diatas besarnya r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, dimana nilai r-tabel sebesar 0,207 pada tingkat signifikansi 5%. Maka keseluruhan butir – butir kuisisioner variabel prestasi kerja dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Penempatan**

No. Butir	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,207	0,395	Valid
2	0,207	0,277	Valid
3	0,207	0,372	Valid
4	0,207	0,379	Valid
5	0,207	0,371	Valid

Sumber : Hasil Olahan data.

Dari hasil diatas besarnya r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, dimana nilai r-tabel sebesar 0,207 pada tingkat signifikansi 5%. Maka keseluruhan butir – butir kuisisioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner**

Variabel	Nilai Alpa	Hasil Uji	Keterangan
Kepribadian	0,60	0,646	Reliabel
Prestasi Kerja	0,60	0,714	Reliabel
Penempatan	0,60	0,602	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data

Hasil uji reliabilitas menunjukkan ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai alfa cronbach lebih besar dari 0,60. Maka kuisisioner setiap variabel memiliki kehandalan yang konsisten.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berbanda**

Variabel	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,817	1,442		5,420	0,000
Kepribadian	,323	,078	0,393	4,170	0,000
Prestasi Kerja	,359	,077	0,442	4,684	0,000

a. Dependent Variable: Penempatan

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresinya linier berganda adalah  $Y = 7,817 + 0,393X_1 + 0,442X_2$ .

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) = 7,817. Hasil ini memberikan makna bahwa kepribadian dan prestasi kerja bernilai nol, penempatan akan konstan pada angka 7,817 satuan.
- Regresi kepribadian ( $b_1$ ) = 0,393 $X_1$ , memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor kepribadian sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor penempatan sebesar 0,393 satuan.
- Regresi prestasi kerja ( $b_1$ ) = 0,442 $X_2$ , memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor prestasi kerja sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor penempatan sebesar 0,442 satuan.

### Pengaruh Kepribadian terhadap Penempatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi kepribadian sebesar 0,393 yang berarti terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap penempatan pegawai. Uji - t diperoleh t-hitung = 4,170 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alfa = 0,05, yang berarti terdapat yang signifikan kepribadian terhadap penempatan. Maka dengan demikian hasil penelitian menerima hipotesis pertama yaitu kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai.

Variabel kepribadian dalam penelitian diukur dengan menggunakan menggunakan big Five personality dengan indikator (1) ekstrasversi, (2) mudah akur atau mudah bersepakat, (3) sifat berhati-hati, (4) stabilitas emosi, (5) terbuka dengan hal-hal yang baru. Kepribadian dengan ciri ekstrasversi dicirikan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrasversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Mudah akur atau mudah bersepakat diwujudkan dengan pegawai yang kecenderungan patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.

Sifat berhati - hati dicirikan oleh pegawai yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati

yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Stabilitas emosi adalah pegawai memiliki rasa tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh. Terbuka dengan hal-hal yang baru dicirikan dengan pegawai yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Pegawai yang memiliki kepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat didalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersikap bersahabat terhadap rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh organisasi dan karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku. Perilaku ini yang menjadi tuntutan organisasi secara menyeluruh.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan Alfian et al., (2018); Syaekhu, (2018) kepribadian memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan komitmen organisasional. Kinerja dan komitmen organisasional merupakan hasil dari sebuah proses kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Kinerja dapat dihasilkan oleh pegawai apabila pegawai terbet ditempatkan sesuai bidang keahlian yang dimilikinya. Penelitian Novrianto (2019) juga menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja.

Maka, dengan demikian kepribadian pegawai menjadi dasar bagi pimpinan dalam menempatkan pegawai sesuai karakter nyan dengan jenis pekerjaan yang akan dikerjakannya.

### **Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Penempatan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,442 yang berarti terdapat pengaruh positif prestasi kerja terhadap penempatan pegawai. Uji - t diperoleh  $t_{hitung} = 4,684$  dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , yang berarti terdapat yang signifikan prestasi kerja terhadap penempatan. Maka dengan demikian hasil penelitian menerima hipotesis kedua yaitu prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai.

Penilaian prestasi kerja dalam penelitian menggunakan indikator (1) tanggungjawab, (2) kedisiplinan, (3) kualitas kerja, (4) kerjasama, (5) kepemimpinan. Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam bekerja karena dengan tanggung jawab maka seorang pegawai dapat mengerti seberapa jauh dan banyaknya tugas yang diberikan kepadanya untuk diselesaikan. Jadi pegawai yang mempunyai tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas dengan kewajiban yang harus dipatuhi.

Kedisiplinan merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja pegawai sangat diperhitungkan di dalam penilaian karena dengan adanya kualitas kerja dapat diketahui sejauh mana hasil kerja. prestasi kerja menunjukkan pada

bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Pegawai harus mempunyai suatu sifat perspektif dan obyektif serta keahlian untuk kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan bidangnya. Hasil temuan penelitian sejalan dengan pendapat Ardana dalam Meigantari & Netra (2016) menempatkan sumber daya manusia adalah proses penentuan lokasi dan posisi seseorang pegawai dan suatu organisasi yang dilaksanakan oleh para manajer sumber daya manusia. Prestasi kerja pegawai menjadi acuan bagi pimpinan untuk memastikan bahwa pegawai tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Maka atas dasar prestasi kerja maka pimpinan akan menempatkan sesuai pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Aldilaningsari, *et.al* (2014) ; Hanifa, *et.al* (2019) bahwa prestasi kerja memiliki positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan bagian dari proses penempatan pegawai. Maka dengan demikian hasil temuan ini telah memperkuat hasil – hasil temuan penelitian sebelumnya, bahwa prestasi kerja merupakan variabel yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam menempatkan pegawai.

#### **IV. KESIMPULAN**

Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai, memberikan makna bahwa penempatan pegawai yang berkesesuaian dengan kepribadian memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai. Jika pegawai dinilai prestasi kerja sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat dijadikan sebagai dasar dalam menempatkan pegawai sesuai dengan prestasi kerja.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Aldilaningsari, Y., Musadieg, M. Al, & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 1–7.
- Alfian, Y., Musadieg, M. Al, & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2).
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PT TIRTA INVESTAMA. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 22–36.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel

elresas lamongan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221–230.

- Hanifa, R., Trianto, A., & Hendrich, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tetap Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2), 15–40.
- Meigantari, N. L. G. Y., & Netra, I. G. salit K. (2016). Pengaruh Penempatan, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Wangaya Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 3986–4015.
- Muaja, K. O., Adolfini, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Mujahidah. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Economic Resources*, 2(1), 27–38.
- 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.
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–7.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1991–2017.
- Syaekhu, A. (2018). Effect of Personality and Interpersonal Communication on Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 8(1), 61–68.