

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP
CABANG LHOKSEUMAWE POS BIREUEN**

Cut Elvina Astuti¹, Zahraini², Surya Darni³

¹⁾ Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

^{2,3)} Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

Email : cutelvina75@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen.. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen yang berjumlah 40 orang, karena subjeknya kurang dari 100, maka penulis mengambil semua sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 40 pegawai. Penelitian ini tergolong penelitian survei dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa 1) Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu diperoleh nilai thitung variabel Penempatan kerja lebih besar daripada nilai ttabel ($2,278 > 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. Artinya Penempatan kerja berdampak signifikan pada meningkatnya Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen. Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel Penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh nilai thitung variabel Penilaian prestasi kerja lebih besar daripada nilai ttabel ($4,471 > 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Artinya bahwa Penilaian prestasi kerja berdampak signifikan pada meningkatnya Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil pengujian dari ANOVA atau uji F (secara Simultan) di peroleh Fhitung sebesar $24,779 > Ftabel$ sebesar 3,25 pada tingkat signifikan = 5% adalah sebesar 0,000. Hal ini memperhatikan pada tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis H_a diterima H_o di tolak. Hal ini berarti bahwa pengaruh Penempatan kerja (X_1) dan Penilaian prestasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.

Kata Kunci : *Penempatan Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work placement on employee performance at PT. FIFGROUP Lhokseumawe Branch Pos Bireuen, to determine and analyze the effect of performance appraisal on employee performance at PT. FIFGROUP Lhokseumawe Branch Pos Bireuen .. The population in this study are employees at PT. FIFGROUP Lhokseumawe Pos Bireuen Branch, totaling 40 people, because the subjects were less than 100, the authors took all samples from the total population of 40 employees. This research is classified as a survey research using a quantitative method approach. From the results of the study it was found that 1) The results of statistical tests that have been carried out show that the coefficient value of the influence of the variable work placement on employee performance is obtained, the tcount value of the work placement variable is greater than the ttable value ($2.278 > 1.683$) with a significant level below 0.05, namely 0.001 . This means that work placement has a significant impact on increasing employee performance in Bireuen Regency. The results of the statistical tests that have been carried out show that the coefficient value of the influence of the work performance appraisal variable on employee performance is that the tcount value of the work performance appraisal variable is greater than the ttable value ($4.471 > 1.683$) with a significant level below 0.05, which is 0.000. This means that the

assessment of work performance has a significant impact on increasing employee performance in Bireuen Regency. Based on the test results from ANOVA or F test (simultaneously) obtained Fcount of $24.779 > F_{table}$ of 3.25 at a significant level = 5% is 0.000. This is noticed at a significant level of 0.000 so that the hypothesis H_a is accepted, H_o is rejected. This means that the effect of work placement (X1) and work performance appraisal (X2) simultaneously has a significant effect on employee performance in Bireuen Regency.

Keywords: Job Placement, Job Performance Assessment, Employee Performance

Pendahuluan

Lembaga pembiayaan pada dasarnya adalah suatu lembaga yang menyediakan pembiayaan atau dana untuk pembelian suatu barang yang pembayarannya dilakukan oleh konsumen secara mencicil atau berkala. Perusahaan tidak akan maju jika tidak didukung oleh kinerja karyawan yang baik. kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2012).

Robbins dan Judge (2012) mengatakan bahwa suatu perusahaan dikatakan produktif bila dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dilakukan dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. Sebuah perusahaan dikatakan efektif ketika berhasil mencapai penjualan atau target pangsa pasarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor tertentu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor strategi organisasi, individu dan faktor lingkungan.

Perusahaan yang menekankan keunggulan kompetitif pada kekuatan sumber daya manusia akan sangat memperhatikan organisasi perusahaan. Perusahaan berusaha menarik kandidat terbaik, menempatkan dalam perusahaan, dan berusaha membuat betah

karyawan supaya karyawan dapat mengeluarkan potensi terbaiknya.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Penempatan merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia. Penempatan merupakan kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses seleksi selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditempatkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan penempatan. Proses penempatan sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan posisi karyawan baru atau lama.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan

dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan

Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2010). Penempatan kerja dipengaruhi oleh faktor tertentu, faktor tersebut adalah pendidikan, pengetahuan kerja, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan status perkawinan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan

Selain itu, prestasi kerja juga sangat diperlukan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu (Hasibuan, 2013). Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi yang salah satunya untuk melakukan promosi jabatan.

Penilaian Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor tertentu, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, usaha lingkungan, faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja, dan faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen terlihat bahwa kuantitas kerja karyawan sedang menurun hal ini dapat dilihat dari rendahnya jumlah pembiayaan yang dicairkan kepada konsumen, begitu juga mengenai ketepatan waktu, banyak konsumen yang kecewa karena sering waktu pencairan pembiayaan tertunda-tunda. Selain itu, komitmen kerja karyawan yang kurang maksimal sehingga karyawan kurang loyal dalam bekerja. Dengan demikian hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Adapun penempatan yang terjadi belum maksimal hal ini terlihat dari keseluruhan progres calon konsumen yang didatangi, hanya sebagian kecil konsumen yang bersedia mengambil pembiayaan. Disamping itu, keahlian karyawan yang masih rendah dalam hal penagihan menyebabkan ada sebagian

penagihan pembiayaan yang masih bermasalah.

Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, dimana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil. Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen.

Kajian Pustaka

Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Jackson & Mathis, 2006). Sedangkan menurut Hasibuan (2010) menyebutkan bahwa penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Marjuni (2015) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya prestasi kerja diberi

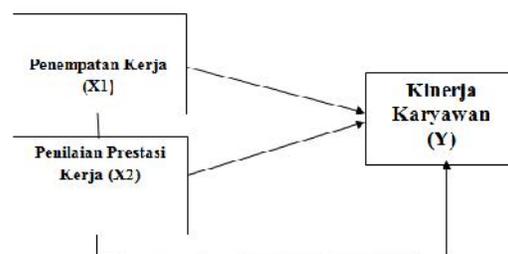
batasan sebagai kesuksesan individu di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2012) mengatakan, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kerangka konseptual



Hipotesis

H1 : Diduga penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen.

H2 : Diduga penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen.

H3: Diduga penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Objek

Penelitian dilaksanakan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen beralamat di Jl. Iskandar Muda No. 18 SP.4 Bireuen Kota Juang, Kabupaten Bireuen, Pemerintah Aceh 24251. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Lhokseumawe Pos Bireuen yang berjumlah 40 orang.

Penarikan sampel di pedomani pada pendapat Arikunto (2006, p. 148) bahwa: apabila subyeknya (populasi) kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya (populasi) besar atau lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dengan demikian karena subjeknya kurang dari 100, maka penulis mengambil semua sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 40 pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Menurut Sugiono (2015, p. 14) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya di lakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk agar dijawab untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan suatu metode yang dilakukan untuk memperoleh informasi terhadap sampel penelitian dengan melihat dan mengamati secara langsung ditempat yang telah menjadi lokasi penelitian

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut sugiyono (2011) terdapat tiga kriteria yang

digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan nilai koefisien dari variabel terikat. Selain itu analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dan variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan dan penurunan. Dengan melakukan pengolahan data sub struktur dari analisis linier berganda, koefisien persamaan regresi yang dapat dipakai untuk memprediksikan hubungan dan sumbangan pada variabel. Kinerja karyawan Keuangan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.835	.504		1.657	.106
Penempatan kerja	.250	.110	.288	2.278	.029
Penilaian Prestasi Kerja	.553	.124	.565	4.471	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer (Data di olah 2020)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang diperoleh pada tabel 4.13 maka ditulis persamaan linier berganda yaitu:

$$Y = 0,835 + 0,250 X_1 + 0,553 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dianalisis pengaruh dari variabel Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu konstanta sebesar 0,835 maka artinya:

- Setiap terjadi peningkatan Penempatan kerja (X_1) sebesar 0,250, maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,835.
- Setiap terjadi peningkatan Penilaian prestasi kerja (X_2) sebesar 0,553, maka akan diikuti peningkatan Penilaian prestasi kerja sebesar 0,835.

4.1.7 Uji Hipotesis

1. Uji F

Penujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Penempatan kerja dan Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen secara simultan untuk menguji kebenaran hipotesis, dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka persamaan regresi dan koefisiennya secara signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk Membuktikan hipotesis yang telah diturunkan mengenai pengaruh Penempatan kerja dan Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan maka dapat dijelaskan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.645	2	4.323	24.779	.000 ^a
	Residual	6.455	37	.174		
	Total	15.100	39			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Penempatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer (Data di olah 2020)

Berdasarkan hasil pengujian dari ANOVA atau uji F (secara Simultan) di peroleh F_{hitung} sebesar $24,779 > F_{tabel}$ sebesar 3,25 pada tingkat signifikan = 5% adalah sebesar 0,000. Hal ini memperhatikan pada tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis H_a diterima H_o di tolak. Hal ini berarti bahwa pengaruh Penempatan kerja (X_1) dan Penilaian prestasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.

2. Uji t

Untuk membuktikan pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen dapat dilakukan dengan uji t. Hasil uji t dengan SPSS versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.835	.504		1.657	.106
Penempatan kerja	.250	.110	.288	2.278	.029
Penilaian Prestasi Kerja	.553	.124	.565	4.471	.000

Sumber : Data primer (Data di olah 2020)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, Maka diperoleh nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,278

$> 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. Kemudian nilai t_{hitung} variabel Penilaian Prestasi Kerja lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($4,471 > 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 1) Variabel Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.
- 2) Variabel Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.

3. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.549	.41767

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Penempatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer (Data di olah 2020)

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi (R) sebesar 0,757 (75,5%) artinya Penempatan kerja dan Penilaian prestasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan

Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,549 (54,9%) artinya Penempatan kerja dan Penilaian prestasi kerja memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Bagian ini merupakan bagian sangat penting dalam suatu penelitian, dimana pada bagian ini akan dibahas secara lebih mendalam hasil penelitian yang telah diperoleh melalui analisis jalur dengan alat analisis SPSS. Pembahasan akan dikaitkan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Pembahasan pada bagian ini akan menekankan pada pengujian hipotesis yang telah dibentuk dengan maksud untuk mendapat jawaban atas pertanyaan hipotesis penelitian ini.

Penempatan kerja dan Penilaian prestasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Untuk melihat pengaruh variabel Penempatan kerja dan Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil statistic dalam model ANOVA seperti yang telah di masukkan pada tabel 4.14. F_{hitung} sebesar $24,779 > F_{tabel}$ sebesar 3,25 pada tingkat signifikan = 5% adalah sebesar 0,000. Hal ini memperhatikan pada tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis H_a diterima H_o di tolak. Hal ini berarti bahwa pengaruh Penempatan kerja (X_1) dan Penilaian prestasi kerja (X_2) secara

simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.

Penempatan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan

Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu diperoleh nilai t_{hitung} variabel Penempatan kerja lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,278 > 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001.

Hasil penelitian menerima hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penerapan standar akuntansi pemerintah mampu mempengaruhi Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen atau dengan kata lain bahwa Penempatan kerja berdampak signifikan pada meningkatnya Kinerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan

Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,426 dengan nilai t_{hitung} variabel pengawasan lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($4,471 > 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian menerima hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Penilaian prestasi kerja mampu mempengaruhi Kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa Penilaian prestasi

kerja berdampak signifikan pada meningkatnya Kinerja karyawan.

terhadap Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu diperoleh nilai t_{hitung} variabel Penempatan kerja lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,278 > 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. Artinya Penempatan kerja berdampak signifikan pada meningkatnya Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.
- 2) Hasil Uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel Penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh nilai t_{hitung} variabel Penilaian prestasi kerja lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($4,471 > 1,683$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Artinya bahwa Penilaian prestasi kerja berdampak signifikan pada meningkatnya Kinerja karyawan Kabupaten Bireuen.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian dari ANOVA atau uji F (secara Simultan) di peroleh F_{hitung} sebesar $24,779 > F_{tabel}$ sebesar 3,25 pada tingkat signifikan = 5% adalah sebesar 0,000. Hal ini memperhatikan pada tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis H_a diterima H_o di tolak. Hal ini berarti bahwa pengaruh Penempatan kerja (X_1) dan Penilaian prestasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan

Saran

1. Bagi pihak PT. FIF Group Cabang Lhokseumawe sebaiknya perlu mengevaluasi setiap kinerja dan memberikan penilaian yang sesuai bagi karyawan sehingga dapat dilakukan penempatan karyawan sesuai kinerjanya.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kualitas kerja dari karyawan itu sendiri serta ketetapan waktu dalam bekerja untuk memaksimalkan kinerja seorang karyawan.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan baru mengenai kinerja karyawan dengan memperhatikan penilaian prestasi dan penempatan karyawan yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 2017. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anoraga. 2018. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ahmad Tohardi. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds). 2016. *Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro*. Jakarta: PT Prahallindo.
- Anwar, Suroyo. 2009. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview*.

- Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bukhori Zainun. 2018. *Manajemen dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Prestasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T., Hani. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Liberty
- Kartono, Kartini, 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. 2018. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. (Alih Bahasa : Imam Sujono)*. Jakarta : Aksara Baru.
- Lidya Rorimpandey. 2017. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4
- Lensufiie, Tikno. 2015. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga
- _____. 2015. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Ngambi. 2018. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyanto. 2018. Urgensi Pendidikan Karakter. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Kementrian Pendidikan Nasional. *Online*. <http://konselingindonesia.com>
- Yukl, Gary. 2018. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks
- Rutoto, Sabar. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Rahayu, Iman. 2017. *Praktis Belajar Kimia 1, Penerbit Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Reitz H Joseph and Jewell Linda N. 2015. *Group Effectiveness in Organizations*. Universitas Michigan : Scott Foresman
- Suryaningrat, Bayu. 2014. *Pemerintahan Administrasi Desa dan Kelurahan*. Jakarta: Aksara Baru.
- Setyaningsih Sri Utami. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010
- Suryana Nana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT Inco Sorowako). *Journal*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suwatno. 2017. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Suci Press, Bandung.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Tung, Palang. 2010. *The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention of Engineering Students*. City University of Hongkong: Run Run Show Library