

## **PENGARUH PENEMPATAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BNN KABUPATEN BIREUEN**

**Mahyuni<sup>1</sup>, Zakaria Yahya<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>) Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

<sup>2</sup>) Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

### **ABSTRAK**

*Permasalahan yang terjadi pada Kantor BNN Kabupaten Bireuen dalam melakukan penempatan pegawai masih kurang tepat sehingga berakibat terhambatnya dalam penyelesaian pekerjaan, selain itu penilaian prestasi kerja yang dilakukan pimpinan masih kurang optimal, dampaknya pegawai menjadi lalai akan pekerjaannya, tidak adanya motivasi dan mereka merasa nyaman dengan kondisi kerja yang mereka lakukan saat ini tanpa adanya kesadaran atau dorongan untuk memperbaiki kinerjanya. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Penempatan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BNN Kabupaten Bireuen membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BNN Kabupaten Bireuen. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Sensus (sampel jenuh). Dimana sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai sebanyak 36 orang. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda dengan program SPSS. Hasil Analisis Regresi diperoleh persamaan  $Y = 5,585 + 0,859X_1 + 0,358X_2$ . berdasarkan hasil pengujian diketahui hasilnya bahwa penempatan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai f-hitung sebesar 12,001, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel, yang berarti H<sub>3</sub> di terima.*

**Kata Kunci:** *Penempatan, Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu di banding dengan berbagai kemungkinan. Pegawai yang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik atau sebaliknya. Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, serta untuk melihat penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan antara aktual dengan hasil yang diharapkan,

Penempatan merupakan proses menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Penempatan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai. Penempatan pegawai harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga pegawai merasa nyaman dan tidak akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan pegawai yang baik, maka program penempatan harus benar-benar dilakukan secara teliti, guna untuk menghindari terhambatnya penyelesaian pekerjaan serta kejenuhan pegawai.

Dalam konteks penempatan pegawai, masalah yang muncul pada Kantor BNN Kabupaten Bireuen adalah seperti yang terdapat dalam bidang pemberantasan, pegawai kurang memahami dalam mengaplikasikan komputer sehingga tugasnya dilimpahkan kepada pegawai lain, selain itu terdapat juga pada bagian klinik yang kurang memahami dalam hal membuat surat dimana dalam melakukan pekerjaannya sering salah dan akhirnya pegawai tersebut

mempunyai kebutuhan bantuan pegawai lain, dampak dari hal tersebut adalah keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di samping penempatan pegawai, faktor penting lainnya yang menyebabkan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai di Kantor BNN Kabupaten Bireuen adalah faktor penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja pegawai. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, sehingga penilaian prestasi sangat perlu dilakukan guna untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara rutin akan berpengaruh positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian prestasi agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan lancar.

Dalam konteks penilaian prestasi kerja, masalah yang muncul adalah rendahnya kinerja pegawai Kantor BNN Kabupaten Bireuen disebabkan karena kurangnya penilaian prestasi kerja yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai, hal tersebut mengakibatkan pegawai melalaikan pekerjaannya dan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang mereka lakukan selama ini tanpa ada motivasi atau kesadaran untuk memperbaiki kinerja mereka menjadi lebih baik lagi.

Pegawai pada Kantor BNN Kabupaten Bireuen belum memberikan kinerja yang optimal dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan tersebut terjadi karena ketidaktepatan dalam menempatkan pegawai dan kurangnya melakukan penilaian prestasi kerja terhadap pegawai yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan. Ketepatan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja pegawai itu sendiri. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara rutin akan membangkitkan semangat kerja pegawai untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya..

Dengan adanya permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BNN Kabupaten Bireuen”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah di mana penelitian tersebut akan dilakukan. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mengambil lokasi pada Kantor BNN Kabupaten Bireuen yang berlokasi di Jln. Dayah Darul Istiqamah No.66 Geulanggang Kota Juang-Bireuen.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Istijanto Oei, M., Comm (2005. p. 115) adalah jumlah keseluruhan dari semua anggota yang diteliti. Oleh karena itu, populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor BNN Kabupaten Bireuen yang berjumlah 36 orang. Istijanto Oei, M., Comm (2005. p. 115) sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengamati seluruh elemen dari populasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Hipotesis**

Hasil analisis out put SPSS 20.0, diperoleh nilai f-hitung sebesar 12,001, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel ( $12,001 > 3,28$ ). Ini berarti H3 di terima yang berarti bahwa penempatan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen.

Hasil analisis out put SPSS, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel penempatan sebesar 3,626 dan t-tabel sebesar 2,035, jadi t-hitung > t-tabel ( $3,626 > 2,035$ ) yang berarti bahwa H1 di terima, dengan demikian penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen. Dan nilai t-hitung untuk variabel penilaian prestasi kerja sebesar 2,169 dan t-tabel 2,035, jadi t-hitung > t-tabel ( $2,169 > 2,035$ ) yang berarti bahwa H2 di terima dengan demikian penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan (X1) terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen (Y). Hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel penempatan sebesar 0,859. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap peningkatan penempatan kerja pegawai sebesar satu persen, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,859% dengan asumsi bahwa variabel penilaian prestasi kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

#### **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen (Y). Hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh Nilai koefisien regresi dari variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0,358. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap peningkatan penilaian prestasi kerja sebesar satu persen, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,358% dengan asumsi bahwa variabel penempatan konstan atau tidak mengalami perubahan.

#### **Pengaruh Penempatan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan (X1) dan penilaian prestasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen (Y). Pengaruh tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (uji f) yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai f-hitung sebesar 12,001, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel ( $12,001 > 3,28$ ). Berarti H3 di terima yang bermakna bahwa penempatan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat permasalahan yang di rumuskan dalam hipotesis penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel penempatan sebesar 3,626 dan t-tabel sebesar 2,035, jadi t-hitung > t-tabel, yang berarti bahwa H<sub>1</sub> di terima.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja sebesar 2,169 dan t-tabel 2,035, jadi t-hitung > t-tabel yang berarti bahwa H<sub>2</sub> di terima.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa penempatan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Bireuen. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai f-hitung sebesar 12,001, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel, yang berarti H<sub>3</sub> di terima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan peneliti terhadap penelitian ini maka dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan instansi diharapkan dalam proses penempatan kerja untuk lebih mempertimbangkan kesesuaian posisi atau jabatan pegawai. Posisi atau jabatan yang disesuaikan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Instansi diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas penilaian kinerja kepada pegawai, untuk meningkatkan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi terkait, dalam hal ini bagaimana para pegawai tersebut memiliki dorongan yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Evi Salwia Efendy, 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kejaksaan Negeri Kendari. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Iskandar, 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- J. Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke Tujuh*. Jakarta Erlangga.
- Kurniawan. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Nonna Pasfithri, 2012. Pengaruh Penempatan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Rismansyah, 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Empat Serangkai Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.