

**Pengaruh Penempatan Dan Evaluasi Kinerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Berlian Putih Nusantara**

Yuwan Ditra Krahara¹, Denardo²

Program Relasi Industri, Politeknik Krakatau

Email : yuwanditra820@gmail.com, denardo.polka@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of placement and performance evaluation on employee performance at PT. Berlian Putih Nusantara. The research method used is quantitative with data collection techniques through surveys to the entire employee population, which is 45 respondents. The results of the study indicate that placement has a positive and significant effect on employee performance, while performance evaluation does not have a significant effect on employee performance partially. However, simultaneously, placement and performance evaluation have a significant effect on employee performance. This finding indicates that the company needs to improve the employee placement system according to competence and improve the performance evaluation mechanism to be more effective in increasing employee productivity.

Keywords: Placement, Performance Evaluation, Employee Performance, PT. Berlian Putih Nusantara.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan dan evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Putih Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei kepada seluruh populasi karyawan, yaitu sebanyak 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan evaluasi kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Namun, secara simultan, penempatan dan evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan sistem penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi serta memperbaiki mekanisme evaluasi kinerja agar lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci : Penempatan, Evaluasi Kinerja, Kinerja Karyawan, PT. Berlian Putih Nusantara

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan dunia bisnis yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan harus menghadapi tantangan yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang kreatif, berbakat, dan bersemangat adalah tanda kualitas sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia selalu berubah, organisasi harus memperhatikannya. Efek sumber daya manusia dalam suatu organisasi bergantung pada pengelolaannya. Tujuannya adalah untuk memberi perusahaan satuan kerja yang kuat untuk mencapai tujuan manajemen perusahaan bagaimana perusahaan harus dapat mengembangkan, menggunakan, dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang konsisten. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah penempatan, yang berarti melakukan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan, dan evaluasi, yang berarti mengoptimalkan efisiensi kerja karyawan untuk memaksimalkan pendayagunaan sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal.

Pada dasarnya, evaluasi kinerja adalah bagian penting dari pengembangan organisasi secara efektif dan efisien karena menghasilkan kebijakan atau program sumber daya manusia yang lebih baik. Evaluasi kinerja individu sangat bermanfaat untuk dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan karena dapat mengetahui kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan. Untuk evaluasi kinerja, kriteria penempatan yang paling tinggi adalah kejujuran, dengan nilai target perusahaan 75% dan output atau aktualnya hanya 60%. Untuk keterampilan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja, kriteria penempatan yang paling tinggi adalah 40% dan hasil aktual penilaian manajemen 35%.

PT. Berlian Putih Nusantara menunjukkan bahwa beberapa pekerja melakukan kesalahan, yang menyebabkan kinerja yang buruk dan kurangnya kesadaran tentang pekerjaan mereka. Misalnya, karyawan harus istirahat sebelum waktu yang ditetapkan, mereka tidak tahu bagaimana menggunakan alat keselamatan kerja, dan mereka mungkin tidak memahami pekerjaan dengan baik, yang dapat menyebabkan kesalahan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja dapat membantu karyawan menjadi lebih disiplin dan memperbaiki kesalahan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Penempatan

Penempatan karyawan dilakukan terhadap karyawan baru, karyawan lama dalam posisi dan jabatan baru, sebagai akibat adanya program mutasi. Perlu dipahami bahwa kesalahpahaman penempatan akan dapat dirasakan akibatnya tidak saja pada unit kerja yang bersangkutan tetapi pada unit kerja lain, sehingga operasi perusahaan akan terganggu tidak saja untuk masa sekarang tetapi juga akan masa akan datang. (Agustriyana, 2015)

penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi penarikan karyawan (*Recruitment*). Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan yang baru. (Fahmi, 2017)

penempatan (*Placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini

bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat turnover dan absensi pegawai. (Yulandri, 2021)

Dalam hal tujuan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. (Bahri, 2019) Proses penyesuaian tanggung jawab pekerjaan karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka dikenal sebagai penempatan karyawan. Setelah itu karyawan diberikan orientasi dan sosialisasi, dimana karyawan diberikan gambaran tentang tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang perlu dilakukan serta standar seberapa baik karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. (Yanti et al., 2023) enempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan job description dan job spesification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *“the right man in the right place and the right man behind the right job”*. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain modal kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang. (Putri, 2022)

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan

seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaannya ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasinya dengan karyawan. (Fahmi, 2017) Penegertian evaluasi kinerja adalah upaya menciptakan mengumpulkan masukan perbandingan-perbandingan antara penampilan kerja dan hasil kerja yang diharapkan. (Hariadi, 2010) Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses yang sistematis untuk menilai dan mengevaluasi pelaksanaan tugas oleh individu, tim, atau unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja ini dianggap sebagai cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan, berdasarkan kinerja yang mereka tunjukkan. (Saputra & Rahmat, 2024)

Evaluasi kinerja adalah evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat di kembangkan. Adapun pengertian evaluasi kinerja sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dengan baik dan benar. (Fitriani et al., 2020) evaluasi kinerja karyawan merupakan sistem yang diciptakan perusahaan sebagai kontrol untuk segala aspek penopang perusahaan dengan membentuk perencanaan, target karyawan dan perusahaan, evaluasi kinerja karyawan, langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan dengan mengikuti perkembangan bisnis global, serta keputusan-keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. (Cahyani, 2023) Evaluasi kinerja adalah

sebagai berikut: "Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". (Sihombing, 2021)

Dari uraian di atas dijelaskan bahwa evaluasi kinerja alat yang baik untuk meningkatkan kerja organisasi, namun untuk menjadikan aktivitas ini dapat berfungsi dengan efektif, bukanlah sebuah pekerjaan yang sederhana. Tidak tepatnya sistem evaluasi kerja dan pandangan bahwa evaluasi kinerja hanya sebagai acara ritual tahunan merupakan ciri-ciri praktik evaluasi kinerja yang tidak efektif. Perencanaan evaluasi, pelatihan dan bimbingan yang terus-menerus, dan memotivasi personalia pelaksana evaluasi adalah ciri-ciri praktik evaluasi kinerja yang efektif. Sementara memfokuskan evaluasi pada aspek perilaku, menentukan perbaikan pelaksanaan pekerjaan dan kontribusi terhadap pengembangan sistem secara seimbang serta melakukan evaluasi dengan standar absolut merupakan ciri-ciri praktik evaluasi kinerja yang mengacu pada kualitas. Menurut definisi, evaluasi adalah "bagian dari suatu fungsi manajemen yang paling penting adalah bagian dari evaluasi dan pengawasan", yang berarti bahwa evaluasi adalah salah satu tingkatan dari proses dengan kebijakan, dan evaluasi juga merupakan sebuah cara untuk mengetahui apakah program yang telah ditentukan berjalan dengan baik atau buruk. Dalam arti yang khusus, evaluasi dapat digunakan untuk melihat atau mengukur nilai atau manfaat dari hasil kebijaksanaan. (Ilma et al., 2025)

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa evaluasi kinerja cara perusahaan mengevaluasi hasil kerja pegawainya yang dilakukan pada suatu periode tertentu secara sistematis, teratur dan cermat. Mengenai kecakapan pegawai yang ada di perusahaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil evaluasi kinerja tersebut dapat dasar kenaikan dan

penurunan jabatan, kompensasi, sumber mutasi pegawai, penentuan program pelatihan dan pengembangan dan dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Setiawan, 2019) Pekerjaan adalah serangkaian kegiatan atau proses menghimpun mengolah informasi yang berkaitan dengan jenis suatu pekerjaan atau dapat juga dikatakan sebagai keseluruhan kajian yang ringkas berisikan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaannya sebagai hasil dari analisis, yang biasanya berisi tugas pokok, tanggung jawab, serta kewajiban yang diperlukan oleh pekerjaan tertentu. (Yuniarti, 2019)

Kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana melakukannya, seseorang tidak akan berhasil. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. (Widodo & Yandi, 2022) Sikap dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Ini adalah sejauh mana seorang karyawan memiliki emosi positif terhadap peran pekerjaan. Motivasi ini adalah proses merangsang orang untuk tindakan untuk mencapai tujuan yang

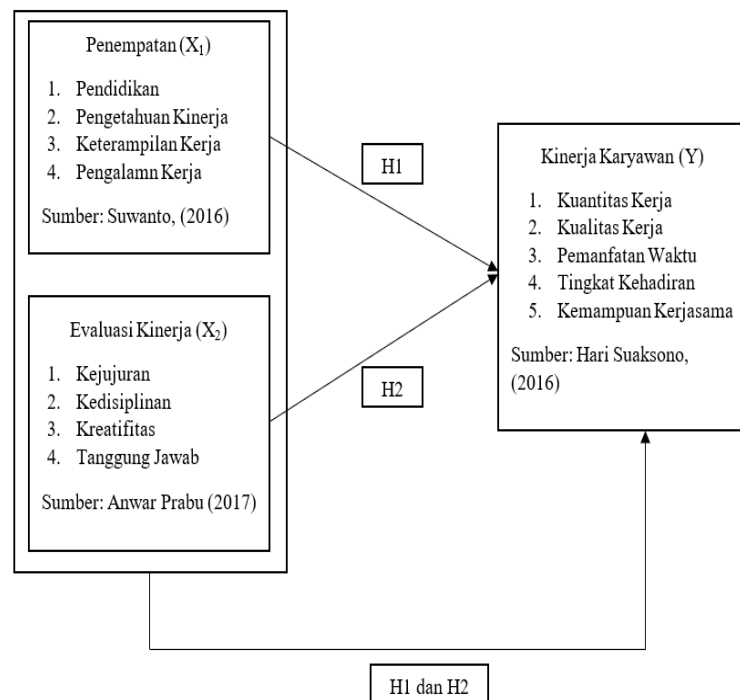
diinginkan atau mencapaitugas yang diinginkan. (Augustine et al., 2022)

Kinerja optimal dari para karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang solid dan sehat. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (Febriani & Ramli, 2023), Kinerja karyawan mempengaruhi banyak pekerjaan yang mereka selesaikan, tetapi tingkat rasa tanggung jawab yang rendah adalah faktor utama. Banyak karyawan perusahaan masih tidak memenuhi standar kualitas kerja. Karyawan sering menunda pekerjaan karena proses kerja yang tidak tepat waktu yang menghambat kinerja karyawan lain. Jumlah jam kerja yang lebih sedikit dan kinerja karyawan yang lebih rendah disebabkan oleh banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja. Kemampuan untuk bekerja sama seharusnya membuat pekerjaan lebih mudah, tetapi banyak orang yang tidak dapat bekerja sama dengan orang lain. (Arifin & Sasana, 2022), Kompetensi adalah komponen yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kompetensi adalah kemampuan karyawan yang memungkinkan mereka bekerja dengan rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian karyawan dalam bidang pekerjaan, yang tentunya telah menghasilkan tingkat hasil kerja keras mereka. (Krisnawati & Bagia, 2021) Kinerja mengacu pada apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang karyawan (Mathis & John, 2001). Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan mereka. (Wibowo et al., 2022)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu didalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Amalia & Fakhri, 2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Ayer et al., 2016) Dari definisi yang telah dikemukakan diatas, maka yang dimaksud kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan tujuan yang diemban serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan. (Irawan & Laksono, 2020)

KERANGKA PENELITIAN



HIPOTESIS PENELITIAN

- H₁** = diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan terhadap kinerja pada karyawan di PT. Berlian Putih Nusantara.
- H₂** = diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan evaluasi kinerja pada karyawan di PT. Berlian Putih Nusantara.
- H₃** = diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan dan evaluasi kinerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Berlian Putih Nusantara.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (Sugiyono, 2013) yang menyatakan bahwa hubungan sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Selain itu, (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

POPULASI

Populasi menurut (Sugiyono, 2013), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Putih Nusantara yaitu sebanyak 45 orang.

SAMPEL

Sampel menurut (Sugiyono, 2013), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mendapatkan informasi dari setiap informasi dari setiap anggota populasi, peneliti harus menentukan sampel yang sejenis atau yang biasa diwakili populasi dalam jumlah tertentu.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya 45 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang

ada pada PT. Berlian Putih Nusantara yaitu sebanyak 45 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampel jenuh (sampel sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini pengambilan data melibatkan seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel atau responden dalam penelitian. Adapun karakteristik-karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari Jenis Kelamin Responden Adapun data mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	40	90%
2	Perempuan	5	10%
Jumlah		45	100%

Berdasarkan table 1 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (90%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang (10%). Adapun data mengenai usia responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Usia Responden

No	Usia / Tahun	Jumlah Responden	Persentase
1	18-23	12	26%
2	24-29	14	30%
3	30-35	9	20%
4	36-41	4	10%
5	≥42	6	14%
Jumlah		45	100%

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berusia 18-23 sebanyak 12 orang (26%), yang berusia 24-29 sebanyak 14 orang (30%), yang berusia 30-35 sebanyak 9 orang (20%), yang berusia 36-41 sebanyak 4 orang (10%) dan yang berusia ≥ 42 sebanyak 6 orang (14%).

HASIL UJI NORMALITAS

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (uji K-S).

Tabel 3 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstand ardized Predicted Value
N			45
Parameters ^{a,b}	Normal	Mean	39.5333
		Std. Deviation	1.97519
	Most Extreme Differences	Absolute	.072
		Positive	.059
		Negative	-.072
Test Statistic			.072
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil dari uji normalitas bila nilai signifikansi $< 0,05$ berarti berdistribusi data tidak normal. sebaliknya bila nilai signifikansi $> 0,05$ berarti berdistribusi data normal. Dari tabel 43 data diatas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200, dengan signifikasi Nilai Sig = 0,200 $> \alpha = 0,05$ yang berarti mempunyai data berdistribusi normal.

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen (bebas) atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Hasil uji multikolinieritas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas. sedangkan jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t		Sig.		Collinearity Statistics	
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	B	d. Error	Statistic			Tolerance	VIF
1. (Constant)	.949		.30	.677	7.031	.000			
2. Penempatan	.592	.27	.21	.39	.608	.013	.895	.118	
3. Evaluasi	.308	-.82	.1	.253	1.688	.099	.895	.118	

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari hasil pengujian tabel diatas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* pada variabel Penempatan dan Evaluasi $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,00$., maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel penelitian.

ANALISIS KORELASI SEDERHANA

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara indikator setiap variabel Penempatan (X_1) dan Evaluasi Kinerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5 Uji Hasil Analisis Regresi Sederhana

		Penemp	Evalua	Kinerj
		atan	asi Kinerja	a Karyawan
tan	Pearson	1	.324*	.309*
	Correlation			
	Sig. (1-tailed)		.015	.019
Kinerja	N	45	45	45
	Pearson	.324*	1	-.126
	Correlation			
Karyawan	Sig. (1-tailed)	.015		.204
	N	45	45	45
	Pearson	.309*	-.126	1
	Correlation			
	Sig. (1-tailed)	.019	.204	
	N	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dilihat menunjukkan bahwa korelasi sederhana antara Penempatan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi yang lemah dengan nilai 0,309 dan nilai signifikan nya 0,019 bila menggunakan nilai alpha sebesar 0,05 artinya $0,019 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa korelasi antara Penempatan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Sedangkan antara Evaluasi Kinerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi yang lemah dengan nilai 0,309 dan nilai signifikan nya 0,204 bila menggunakan nilai alpha sebesar 0,05 artinya $0,204 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan disimpulkan bahwa korelasi antara Evaluasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) tidak signifikan.

HASIL PENGUJIAN PARSIAL (UJI T)

Melihat t_{tabel} berdasarkan nilai $(n-k)$, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen, maka didapat $45-2 = 43$ dan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diketahui t_{tabel} sebesar 1,681.

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a					Sig
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.949	7.677		4.031	.000
Penempatan	.592	.227	.391	2.608	.011
Evaluasi	-.308	.182	-.253	-1.688	.099

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 50 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dan signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Putih Nusantara.
Berdasarkan tabel 50 diatas hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa Penempatan X_1 memiliki t_{hitung} bertanda positif 2,608 dengan t_{tabel} 1,681, dari data tersebut tampak $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,608 > 1,681$) dengan taraf signifikansi $0,011 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Putih Nusantara .
Berdasarkan tabel 50 diatas hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa Evaluasi X_2 memiliki t_{hitung} bertanda negatif -1,688 dengan t_{tabel} 1,681, dari data tersebut tampak $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,688 < 1,681$) dengan taraf signifikansi $0,099 > 0,05$. sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji f

Tabel 7 Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	171.661	2	85.831	3.796	.031 ^b
Residual	949.539	42	22.608		
Total	1121.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Evaluasi, Penempatan

Berdasarkan tabel diatas hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} sebesar 3,796 dan F_{tabel} sebesar 2,81 dari data tersebut tampak $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,796 > 2,81$). Dengan taraf signifikansi $0,031 < 0,05$. Sehingga H_a diterima H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan dan Evaluasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan).

PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima, yaitu dengan adanya hubungan yang positif antara Pengaruh Penempatan dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Berlian Putih Nusantara. Dengan penerimaan hipotesis alternative tersebut berarti kedudukan variabel independen yaitu Penempatan dan Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dipercaya.

Untuk lebih jelasnya tentang Pengaruh Penempatan dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Berlian Putih Nusantara.dapat dilihat dari uraian berikut ini :

Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan Uji t dan diperoleh bahwa Penempatan X_1 memiliki t_{hitung} bertanda positif 2,608 dengan t_{tabel} 1,681, dari data tersebut tampak $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,608 > 1,681$) dengan taraf signifikansi $0,013 < 0,05$. sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roiyah & Seno Andri (2018) diketahui t_{hitung} ($11,211$) $>$ t_{tabel} ($2,008$) dan Sig. ($0,000$) $<$ $0,05$. Maka H_o ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel penempatan berpengaruh yang signifikan

Dan Evaluasi X_2 memiliki t_{hitung} bertanda negatif -1,688 dengan t_{tabel} 1,681, dari data tersebut tampak $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,688 < 1,681$) dengan taraf signifikansi $0,099 > 0,05$. sehingga H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Evaluasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roiyah & Seno Andri (2018) diketahui t_{hitung} ($8,405$) $>$ t_{tabel} ($2,008$) dan Sig. ($0,000$) $<$ $0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel Prestasi Kerja berpengaruh yang signifikan.

Hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} sebesar 3,796 dan F_{tabel} sebesar 2,81 dari data tersebut tampak $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,796 > 2,81$). Dengan taraf signifikansi $0,031 < 0,05$. Sehingga H_a diterima H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan dan Evaluasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roiyah & Seno Andri (2018) Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 78,077 sedangkan nilai F tabel 3, 18. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05. Maka H_o

ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel prestasi kerja berpengaruh yang signifikan.

Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Penempatan dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Berlian Putih Nusantara.”.

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil data menunjukkan bahwa Penempatan X_1 memiliki t_{hitung} bertanda positif 2,608 dengan t_{tabel} 1,681, dari data tersebut tampak $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,608 > 1,681$) dengan taraf signifikansi $0,013 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Putih Nusantara .
2. Hasil data menunjukkan bahwa Evaluasi X_2 memiliki t_{hitung} bertanda negatif - 1,688 dengan t_{tabel} 1,681, dari data tersebut tampak $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,688 < 1,681$) dengan taraf signifikansi $0,099 > 0,05$. sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Putih Nusantara.
3. Hasil data menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,796 dan F_{tabel} sebesar 2,81 dari data tersebut tampak $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,796 > 2,81$). Dengan taraf signifikansi $0,031 < 0,05$. Sehingga H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan dan Evaluasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan).

SARAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Berlian Putih Nusantara. Disarankan memperhatikan beberapa hal yang sebaiknya dilakukan, diantaranya:

1. Penempatan karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai

sudah baik. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi dari penempatan karyawan, dimensi pengetahuan kerja relatif lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan. Dengan demikian PT. Berlian Putih Nusantara masih perlu meningkatkan lagi dimensi pendidikan agar kedepannya kinerja karyawan lebih baik.

2. Evaluasi Kinerja yang telah dilakukan oleh PT. Berlian Putih Nusantara secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi tanggung jawab relatif lebih tinggi, sedangkan Kedisiplinan relative lebih rendah. Hal ini berarti bahwa PT. Berlian Putih Nusantara masih perlu meningkatkan lagi kedisiplinan agar kerja karyawan lebih baik dan meningkat untuk kedepannya.
3. Kinerja karyawan pada PT Berlian Putih Nusantara dinilai memiliki tingkat kinerja yang baik. Namun jika dilihat dari total skor kualitas kerja relatif lebih tinggi dibandingkan dengan pemanfaatan waktu nilai skor yang relative rendah. Dengan demikian PT Berlian Putih Nusantara masih perlu meningkatkan lagi pemanfaatan waktu agar kinerja karyawan lebih baik dan meningkatkan untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-faktor penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yuniko Asia prima di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 41361.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang

- Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standa. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 12, 27–46.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Alfabeta).
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244–264.
- Hariadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing. Malang.
- Ilma, Y. I., Ramadania, R., Karsim, K., & Daud, I. (2025). Studi Perekrutan, Pelatihan, Dan Evaluasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berdampak Pada Inovasi Karyawan Pt Paragon Technology And Innovation Pontianak. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 46–59.
- Irawan, B., & Laksono, S. S. M. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik, Profesionalisme, Kinerja Pegawai Sebagai Upaya Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Kelurahan Turi Kecamatan Sukorejo Kota Blitar). *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 28–37.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja

- terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Setiawan, H. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 15–30.
- Sihombing, J. (2021). Analisis Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 1(2), 287–297.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. *Kualitatif, Dan R&D.*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yanti, Y., Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676–688.
- Yulandri, S. N. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bakrie Pasaman Barat). Universitas Putra Indonesia" YPTK"*.
- Yuniarti, F. C. N. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi, Universitas Medan Area*.