



## Pengaruh Penggunaan Metode Evaluasi Kinerja Dan Target Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Andika Mandiri Perkasa

Andini Ayu Cahyani<sup>1</sup>, Nersiwad<sup>2</sup>, Kasnowo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

[dinielek.de@gmail.com](mailto:dinielek.de@gmail.com)<sup>1</sup>, [nersiwad@gmail.com](mailto:nersiwad@gmail.com)<sup>2</sup>, [kasnowo@gmail.com](mailto:kasnowo@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

*This research aims to analyze the effect of using performance evaluation methods and targets on employee productivity at PT Andika Mandiri Perkasa. Performance evaluation methods and target setting are two important components in human resource management that can affect the level of organizational productivity. This research uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to employees of PT Andika Mandiri Perkasa. The results showed that there is a significant relationship between performance evaluation methods and increased employee productivity. Evaluations that are conducted objectively and transparently are able to provide constructive feedback, so that employees can improve and increase their performance. In addition, setting clear and measurable targets also has a positive effect on employee productivity, because specific targets provide clear direction and motivate employees to achieve better results. Overall, this study concludes that the use of effective performance evaluation methods and realistic target setting can improve employee productivity at PT Andika Mandiri Perkasa. The implementation of this strategy is expected to be a reference for companies in developing more effective human resource management policies.*

**Keywords:** *performance evaluation, target setting, productivity, human resource management*

## A. PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja. Salah satu faktor kunci yang dapat mendorong pertumbuhan perusahaan adalah produktivitas karyawan. Dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi, serta mencapai keuntungan yang berkelanjutan. Peran manajemen SDM dalam hal ini sangat strategis, karena mereka bertanggung jawab dalam merancang program pengembangan karyawan, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang bergerak dalam berbagai proyek teknik dan manufaktur, produktivitas karyawan menjadi salah satu penentu kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi produktivitas, sementara beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ini menjadi sangat penting. PT Andika Mandiri Perkasa Mojokerto, sebagai perusahaan manufaktur, senantiasa berupaya meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Namun, perusahaan menghadapi tantangan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Ketidakjelasan dan inkonsistensi dalam kriteria evaluasi membuat karyawan kesulitan memahami apa yang diharapkan dari mereka. Akibatnya, proses evaluasi menjadi kurang efektif dan tidak dapat dijadikan sebagai alat yang valid untuk mengukur kinerja individu maupun tim.

PT. Andika Mandiri Perkasa saat ini menghadapi sejumlah tantangan dalam pengelolaan kinerja karyawan, seperti ketidaksesuaian antara target dan kemampuan, kurangnya umpan balik yang konstruktif, dan ketidakadilan dalam penilaian. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem penilaian kinerja yang ada, serta memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan perusahaan dan mendapatkan dukungan yang memadai. Evaluasi kinerja yang efektif dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kontribusi setiap karyawan, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus berkembang. Evaluasi kinerja merupakan komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan objektif, perusahaan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, mengidentifikasi potensi pengembangan, serta merancang program pelatihan yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2004) mendukung temuan ini, di mana studi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan adil dalam penilaian kinerja cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai sarana untuk memotivasi dan mengembangkan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson (2006) terhadap berbagai perusahaan menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang efektif dapat menjadi katalisator bagi peningkatan kinerja karyawan.

Umpan balik konstruktif yang diberikan melalui penilaian ini membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka sehingga mereka dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, evaluasi kinerja yang berfokus pada pengembangan pegawai juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Penetapan target merupakan komponen penting dalam sistem manajemen kinerja. Target yang jelas dan terukur memberikan arah yang jelas bagi karyawan, sehingga

mereka dapat fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, target juga berfungsi sebagai alat ukur kinerja yang objektif, sehingga memungkinkan perusahaan untuk memberikan umpan balik yang relevan dan mengukur kontribusi setiap karyawan. Dengan demikian, penetapan target dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan akuntabilitas karyawan. Meskipun evaluasi kinerja dan penetapan target sering dianggap sebagai cara efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, hasil yang diperoleh tidak selalu konsisten. Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi seberapa efektif metode ini. Namun, meningkatkan produktivitas karyawan tetap menjadi tujuan utama PT Andika Mandiri Perkasa Mojokerto. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu mengadopsi sistem evaluasi kinerja dan penetapan target yang tepat. Mengingat pentingnya peran evaluasi kinerja dan penetapan target dalam meningkatkan produktivitas karyawan, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Penggunaan Metode Evaluasi Kinerja dan Target untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT Andika Mandiri Perkasa"

## B. KAJIAN TEORI

### Evaluasi Kinerja

Studi Dessler (2017) menggarisbawahi pentingnya sistem evaluasi kinerja yang dirancang dengan baik dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan indikator kinerja yang jelas dan terukur, karyawan tidak hanya lebih memahami ekspektasi organisasi, tetapi juga dapat bekerja secara lebih terarah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, PT Andika Mandiri Perkasa perlu lebih memperhatikan sistem evaluasi kinerja untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

(H1): Diduga penggunaan evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andika mandiri perkasa.

### Target Kerja

Target adalah sasaran yang konkret, terukur, dan realistis yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam jangka waktu tertentu. Target ini berperan sebagai pedoman bagi individu atau organisasi untuk mengarahkan segala aktivitas agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penetapan target yang jelas dan terukur terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya target, karyawan memiliki arah yang jelas, termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan lebih bertanggung jawab atas kinerja mereka.

(H2): Diduga Target berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Andika Mandiri Perkasa

### Produktivitas Karyawan

Wibowo (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja erat kaitannya dengan perencanaan produksi dan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan menghasilkan lebih banyak produk dengan menggunakan sumber daya yang sama atau lebih sedikit.

Mulyadi (2022) menyatakan produktivitas kerja secara umum mengacu pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan target yang ditetapkan. Misalnya, efisiensi operasional dapat diukur dengan membandingkan biaya yang dikeluarkan dengan pendapatan yang dihasilkan. Sutrisno (2021) mengartikan produktivitas tenaga kerja sebagai perbandingan antara waktu kerja dengan jumlah produk yang dihasilkan. Dengan kata lain, semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk, maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerjanya. Hasibuan (2021) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti

bertambahnya jam kerja, perbaikan sistem kerja, inovasi teknologi, dan peningkatan keterampilan karyawan.

(H3): Diduga Penggunaan metode evaluasi kinerja dan target secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Andika mandiri perkasa

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2022), penelitian korelasional bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian kuantitatif ini, pengumpulan data tahap pertama meliputi survei, observasi, dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22 untuk mendeskripsikan variabel yang diteliti.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT. Andika Mandiri Perkasa 30 orang. Sampel yang digunakan meliputi seluruh anggota populasi, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono mengartikan sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis

<b>Hasil Uji T (Parsial)</b>								
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.729	2.896			1.633	.114		
Penggunaan Metode Kinerja	.351	.161	.339	.339	2.185	.037	.839	1.191
Target	.391	.137	.444	.444	2.863	.008	.839	1.191

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa : Nilai kerja (X1) terhadap produktivitas (Y) : Terdapat sig. dari X1 yaitu 0,037. Nilai signifikan. Hal ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05) sehingga dapat disimpulkan X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Kesimpulan terakhir adalah evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Target Kerja (X2) dan produktivitas Karyawan (Y) : ada nilai tandanya. 0,008 untuk X2. Nilai signifikan. Hal ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh lebih besar terhadap Y. Intinya adalah bahwa tujuan karir mempengaruhi kesuksesanPembahasan

#### 1. Pengaruh evaluasi kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian terhadap pencapaian kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Proses ini tidak hanya sekadar memberikan penilaian, namun juga memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, perilaku, dan pada akhirnya, produktivitas kerja karyawan.

Evaluasi kinerja yang dilakukan dengan baik dapat menjadi alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, dan peluang untuk pengembangan, evaluasi kinerja dapat memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, evaluasi kinerja (X1) penting untuk keberhasilan kerja karyawan (Y) di PT. Andiri Mandiri Perkasa. Hal ini ditunjukkan dengan

nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,037 < 0,05$

**B. Pengaruh Target Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Target kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas target kerja. Dengan merancang dan mengimplementasikan sistem penargetan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, target kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Andika Mandiri Perkasa. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,008 < 0,05$

**C. Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Target Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Evaluasi kinerja dan target kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan melakukan evaluasi yang efektif dan menetapkan target yang SMART, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan pegawai

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	31.541	2	15.771	10.709	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.233	28	1.473		
	Total	72.774	30			
a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Target, Penggunaan_Metode_Kinerja						

Sumber: data yang diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung sebesar 10.709 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

Berdasarkan tabel ANOVA SPSS 22 diperoleh nilai signifikansi pengaruh evaluasi kinerja (X1), target kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,037 dan angkanya  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel X bersifat simultan. Kesimpulan akhir terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara evaluasi kinerja (X1), target kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) pada PT. Andika Mandiri Perkasa

**E. KESIMPULAN**

Dari seluruh hasil pengujian yang dianalisis dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Andika Mandiri Perkasa. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,037 < 0,05$
2. Target kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Andika Mandiri Perkasa. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,008 < 0,05$
3. Evaluasi Kinerja dan Target Kerja Berdasarkan tabel ANOVA SPSS 22 diperoleh nilai signifikansi pengaruh evaluasi kinerja (X1) dan target kerja (X2)

terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,037 dan p sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel kesimpulan akhir mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan antara evaluasi kinerja (X1) dan target kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) pada tim kerja PT. Andika Mandiri Perkasa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Saefullah, Listiawati & Asti Nur Amaliah. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *AKADEMIKA*; Vol. 15. No.2 Agustus 2017
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sentoso, Suryadi Perwiro. 2001. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudrajat, N. A., Afrianty, T. W., & Administrasi, F. I. (2019). pengaruh beban kerja dan dukungan supervisor terhadap stres kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67(1), 8–14.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta:Aswaja Pressindo*, 52.
- Kirana, K. C., Pd, S., & Ratnasari, R. T. (2017). Evaluasi kinerja sumber dayamanusia (SDM).
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi Kinerja Organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi pada Pendidikan Anak Usia Dini*, 1.
- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja ParaPegawai Di Kantor Pemerintahan. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 6(1).
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untukmeningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.
- Mardatillah, Y. I., Nasution, H., & Ishak, A. (2013). Evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia PT. Bank XYZ dengan human resource scorecard. *Jurnal Teknik Industri USU*, 1(1), 23-27.