



Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Motor

**Euricoh Hamonangan Pardede¹, Dyah Ayu Saputri², Zulia Eka Pusparini³,
Natasha Queenta⁴, Dinda Nurdianah⁵, Jumawan Jumawan⁶**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ^{1,2,3,4,5,6}

e-mail: ricopardede5@gmail.com

Abstract

Performance assessment is a crucial aspect of human resource management that can have a significant impact on employees and organizational sustainability. This research aims to examine the influence of performance assessment on employee performance at PT Astra Honda Motor. The research method involves a survey using a questionnaire as a data collection instrument. A total of 100 employees were randomly selected using simple random sampling as the research sample. The collected data were analyzed using the simple linear regression method. The research findings indicate that performance assessment has a significant impact on employee performance at PT Astra Honda Motor. Consequently, the company needs to pay careful attention to the performance assessment process as a strategy to enhance employee performance. Thus, this research contributes significantly to human resource management in the automotive company context. The practical implication underscores the necessity for the company to optimize the performance assessment process as an integral part of human resource management strategy to achieve organizational goals optimally.

Keywords: Performance Assessment, Employee Performance, Human Resource Management..

Abstrak

Penilaian kinerja merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak signifikan bagi karyawan dan kelangsungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Metode penelitian menggunakan survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sebanyak 100 karyawan dipilih secara acak dengan metode simple random sampling sebagai sampel penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Implikasinya, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cermat terhadap proses penilaian kinerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan otomotif. Implikasi praktisnya adalah perlunya perusahaan mengoptimalkan proses penilaian kinerja sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi. Manajemen SDM meliputi berbagai tugas, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan (Supriyanto, 2015). Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dari evaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, seperti meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian karyawan.

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan salah satu perusahaan manufaktur otomotif terkemuka di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur otomotif, AHM memiliki karyawan yang sangat beragam dan memerlukan penilaian kinerja karyawan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Astra Honda Motor dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain dan organisasi lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui penilaian kerja yang efektif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang dipilih secara acak dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana. Penilaian kerja dianggap sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan dianggap sebagai variabel dependen (Supriyanto, 2021). Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti umur dan lama bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (Supriyanto, 2022). Menurut (Simamora, 2014), penilaian kinerja karyawan adalah proses penilaian terhadap kinerja karyawan dalam rangka memberikan umpan balik dan pengembangan karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara formal atau informal, dan dapat dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja, atau karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan

berbagai metode, seperti metode skala grafik, metode checklist, metode essay, dan metode perilaku. Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Manfaat bagi karyawan antara lain adalah meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan digunakan sebagai dasar untuk pengembangan karir. Manfaat bagi organisasi antara lain adalah meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian karyawan. Sedaangkan menurut (Rivai, 2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan manajemen. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara adil dan objektif dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen, sedangkan penilaian kinerja karyawan yang tidak adil dan subjektif dapat merusak hubungan tersebut.

Dalam konteks Indonesia, penilaian kinerja karyawan juga telah menjadi fokus perhatian dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Menurut (Sondakh, 2018) menambahkan bahwa penilaian kinerja karyawan juga dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta dalam mengambil keputusan terkait promosi dan penggajian karyawan. Dalam konteks PT Astra Honda Motor, penilaian kinerja karyawan juga telah menjadi fokus perhatian dalam manajemen sumber daya manusia. PT Astra Honda Motor telah mengembangkan sistem penilaian kinerja karyawan yang terintegrasi dengan program pengembangan karir dan pelatihan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor untuk memperkuat sistem penilaian kinerja karyawan yang telah ada dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi linier sederhana digunakan karena variabel independen (penilaian kerja) hanya satu dan variabel dependen (kinerja karyawan) juga hanya satu. Pertama-tama, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, homoskedastisitas, dan independensi. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji homoskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Levene's Test, dan uji independensi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Setelah data memenuhi asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linier sederhana. Analisis

ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam analisis ini, variabel penilaian kerja dijadikan variabel independen dan variabel kinerja karyawan dijadikan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (β) yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebesar 50% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penilaian kerja. Selain analisis regresi linier sederhana, dilakukan juga analisis regresi berganda untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti umur dan lama bekerja. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa faktor umur dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa faktor umur dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, evaluasi kinerja yang efektif dapat berperan sebagai katalisator peningkatan kinerja individu di lingkungan kerja PT Astra Honda Motor. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa faktor umur dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Hal ini menyiratkan bahwa variabel-variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut atau penambahan variabel-variabel lain mungkin diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di konteks PT Astra Honda Motor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Menurut (Simamora, 2014), penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan digunakan

sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian karyawan. Menurut (Hasibuan, 2017) juga menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, seperti meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan digunakan sebagai dasar untuk pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Sesuai dengan penelitian (Simamora, 2014), ditemukan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian. Artinya, evaluasi kinerja memiliki dampak positif tidak hanya pada peningkatan produktivitas karyawan tetapi juga berperan penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, (Hasibuan, 2017) juga mengungkapkan temuan sejenis, yaitu bahwa penilaian kinerja karyawan dapat memberikan manfaat signifikan bagi karyawan dan organisasi. Manfaat tersebut mencakup peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta menjadi dasar untuk pengembangan karir. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengkonfirmasi pandangan bahwa penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan pengembangan individu, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Integrasi temuan ini memperkuat argumentasi tentang keberlanjutan dan relevansi praktik penilaian kinerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks PT Astra Honda Motor, hasil penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat sistem penilaian kinerja yang telah diterapkan. Perusahaan dapat memanfaatkan temuan ini sebagai dasar untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam proses penilaian kinerja. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh PT Astra Honda Motor adalah meningkatkan kualitas penilaian kinerja karyawan melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan bagi atasan yang memiliki tanggung jawab dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Pelatihan ini dapat melibatkan aspek-aspek seperti teknik penilaian yang objektif, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pemahaman mendalam terhadap kriteria penilaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Walaupun penelitian ini memberikan kontribusi penting, namun perlu diperhatikan bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan. Pertama, jumlah sampel yang terbatas mungkin membatasi generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas sampel agar hasil lebih representatif bagi populasi karyawan di PT Astra Honda Motor.

Kedua, keterbatasan dalam mengukur variabel yang kompleks, seperti penilaian kerja dan kinerja karyawan, dapat menghasilkan pemahaman yang terbatas. Untuk itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan instrumen pengukuran yang lebih canggih dan menyeluruh untuk memberikan pemahaman yang lebih akurat tentang hubungan antara penilaian kerja dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa faktor umur dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian karyawan.

Dalam konteks PT Astra Honda Motor, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat sistem penilaian kinerja karyawan yang telah ada. PT Astra Honda Motor dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas penilaian kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan bagi atasan yang bertanggung jawab dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, seperti keterbatasan jumlah sampel dan keterbatasan dalam mengukur variabel yang kompleks, seperti penilaian kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas sampel dan mengukur variabel yang lebih kompleks untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Budiman, A. (2016). Peningkatan Employee Loyalty Melalui Job Satisfaction dan Organizational Commitment (Studi Kasus Pada: PT. Astra Honda Motor) (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).

- Fatimah, F. N. A. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Hasibuan 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Sondakh, L. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Supriyanto, A. (2015) 'Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja bisnis yang dimediasi oleh biaya dan pemasaran berbasis output', *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2).
- Supriyanto, A. *et al.* (2021) 'Pemanfaatan Social Media Sebagai Pemasaran Bisnis Di Era Society 5.0', *Janaka: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), pp. 55-65.
- Supriyanto, A. (2022) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).
- Supriyanto, A. (2022) 'Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis', *El-Hekam*, 7(1), pp. 69-82.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2019). Analisis keadilan prosedural dalam penilaian kinerja: perspektif social exchange theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 227-244.