

Hubungan Target Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Jadi Kencana Motor

The Relationship Between Work Targets and Employee Performance at PT. Sumber Jadi Kencana Motor

Sauma Putri Yunanda Dalimunthe^{a,1}, Oktariani^{b,2}

^{a,b}Program Studi Psikologi UPU, KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3A, Medan, 20241, Indonesia
saumaputriyunda@gmail.com¹, oktariani1610@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena belum tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan selama periode Juli–Desember 2025. Realisasi penjualan yang cenderung berada di bawah target menunjukkan adanya indikasi bahwa target kerja yang ditetapkan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Target kerja yang terlalu tinggi dan kurang mempertimbangkan kemampuan karyawan serta kondisi pasar diduga memengaruhi pencapaian kinerja karyawan sales. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi sales marketing PT. Sumber Jadi Kencana Motor yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala target kerja dan skala kinerja karyawan yang disusun berdasarkan aspek-aspek teoritis masing-masing variabel. Hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji korelasi Spearman Rank yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,883 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori sangat kuat. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan tabel diatas untuk uji reliabilitas skala target kerja diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh yaitu sebesar 0,932. Maka dapat dikatakan berdasarkan uji reliabilitas dengan program SPSS (Statistical Program for Social Science) Versi 25.0 for windows dinyatakan reliabel karena $0,932 > 0,70$. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas skala kinerja karyawan sebesar 0,928 sehingga dinyatakan reliabel karena $0,928 > 0,70$. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara target kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik target kerja yang ditetapkan dan dipahami karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, target kerja yang kurang realistis berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, target kerja yang jelas, terukur, dan realistis merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

Kata Kunci : Target Kerja, Kinerja Karyawan, Sales Marketing

ABSTRACT

This study aims to find out the relationship between work targets and employee performance at PT. Sumber Jadi Kencana Motor. The background comes from the fact that the sales targets set by the company during July–December 2025 were not reached. The actual sales tended to be below target, which shows that the set work targets haven't really been able to push employees to work more optimally. Targets that are too high and don't take into account employee capabilities and market conditions are suspected to affect the achievement of sales employees' performance. This study uses a quantitative method with a correlational approach. The population is all employees in the sales marketing division at PT. Sumber Jadi Kencana Motor, totaling 40 people. The sampling technique is total sampling, so the entire population is used as the research sample. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala target kerja dan skala kinerja karyawan yang disusun berdasarkan aspek-aspek teoritis masing-masing variabel. Hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji

korelasi Spearman Rank yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,883 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori sangat kuat. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan tabel diatas untk uji reliabilitas skala target kerja diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh yaitu sebesar 0,932. Data collection was done using a work target scale and an employee performance scale, which were prepared based on the theoretical aspects of each variable. From the research that was conducted, it was found that there is a positive and significant relationship between work targets and employee performance at PT. Sumber Jadi Kencana Motor. This is proven by the Spearman Rank correlation test results, which showed a correlation coefficient value of 0.883 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This value indicates that the relationship between the two variables falls into the very strong category. Data analysis was carried out using the Pearson Product Moment correlation technique with the help of the SPSS program. Based on the table above for the work target scale reliability test, it was found that the obtained Cronbach's Alpha value was 0.932. So it can be said that based on the reliability test using the SPSS (Statistical Program for Social Science) Version 25.0 for Windows, it is declared reliable because $0.932 > 0.70$. Based on the table above, it can be seen that the result of the employee performance scale reliability test is 0.928, so it is considered reliable because $0.928 > 0.70$. The research results show a positive relationship between work targets and employee performance. The better the work targets set and understood by employees, the higher the performance achieved. Conversely, work targets that are less realistic have the potential to decrease employee motivation and performance. Therefore, clear, measurable, and realistic work targets are an important factor in improving employee performance at PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

Keywords : Work Targets, Employee Performance, Sales Marketing,

Info Artikel :

Disubmit: 15 Desember 2025

Direview: 12 Januari 2026

Diterima : 11 Februari 2026

Copyright © 2026 - Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan target kerja yang jelas dan terstruktur sebagai alat evaluasi terhadap pencapaian kinerja karyawan. Target kerja merupakan sasaran yang harus dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Target kerja berfungsi sebagai arah, motivasi, serta standar penilaian kinerja karyawan. Target kerja yang jelas, spesifik, dan realistis dapat meningkatkan fokus kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. PT. Sumber Jadi Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor, servis, dan suku cadang merek Yamaha. Dalam oprasionalnya, perusahaan menetapkan taerget penjualan yang harus dicapai oleh setiap karyawan sales marketing.

Namun berdasarkan data perusahaan selama periode Juli hingga Desember 2025, target penjualan yang ditetapkan sebanyak 400 unit per bulan belum dapat dicapai secara optimal. Data menunjukkan bahwa pada bulan Juli realisasi penjualan mencapai 386 unit, Agustus 389 unit, September 374 unit, Oktober 381 unit, November 391 unit, dan Desember 396 unit. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target penjualan masih berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan.

Ketidaktercapaian target kerja yang berlangsung secara berulang dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan. Target kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Sebaliknya, target yang realistis dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa target kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Ong dan Partoip (2013) menemukan adanya hubungan positif yang kuat antara penetapan target kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Obaga et al. (2022) juga menunjukkan bahwa target kerja berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Taufiq (2024) membuktikan bahwa pencapaian target kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Sumber Jadi Kencana Motor dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian mengenai hubungan target kerja dengan kinerja karyawan penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Menurut Cahyani (2024), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Fristy (2022), kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Cahyani (2024), aspek-aspek kinerja karyawan meliputi:

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Keandalan Kerja
- Sikap Kerja

3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

- Kemampuan dan keahlian
- Pengetahuan
- Motivasi Kerja
-
- Budaya Organisasi
- Lingkungan Kerja
- Loyalitas
- Komitmen

Kepemimpinan

- Disiplin Kerja

B. Target Kerja

1. Pengertian Target Kerja

Target kerja merupakan sasaran yang harus dicapai oleh individu atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Target kerja berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan dan alat ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Obaga et al. (2022), target kerja adalah bagian dari rencana yang telah disusun secara terukur dan harus dicapai dalam periode tertentu. Sementara itu, Cahyani (2024) menyatakan bahwa target kerja merupakan sasaran yang konkret, terukur, dan realistis untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat tersebut, target kerja dapat diartikan sebagai sasaran yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan secara jelas, terukur, dan realistis untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.

2. Aspek-Aspek Target Kerja

Menurut Obaga et al. (2022), aspek-aspek target kerja meliputi:

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Produktivitas Kerja
- Ketepatan Waktu
- Hasil Kerja

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi target kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi target kerja meliputi:

- Kemampuan dan kompetensi
- Motivasi kerja
- Kejelasan target kerja
- Beban kerja
- Lingkungan kerja
- Sistem penilaian dan pengawasan
- Kompensasi dan reward
- Gaya kepemimpinan

C. Hubungan Target Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Target kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Target kerja yang jelas, spesifik, dan realistis dapat meningkatkan motivasi kerja, fokus, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut teori Goal Setting yang dikemukakan oleh Locke dan Latham, target yang jelas dan menantang mampu meningkatkan kinerja individu karena memberikan arah yang jelas terhadap pekerjaan yang harus dilakukan.

Dalam konteks perusahaan penjualan, target kerja diwujudkan dalam bentuk target penjualan yang harus dicapai oleh karyawan sales. Ketika target kerja sesuai dengan kemampuan karyawan dan kondisi pasar, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, target yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, semakin baik target kerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

- Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

H0: Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara target kerja dengan kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Sumber Jadi Kencana Motor, Jalan Platina No. 1 ABCD, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga April 2026.

- Variabel Penelitian
 - a. Variabel Bebas (X) Target Kerja
 - b. Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

- Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi sales marketing PT. Sumber Jadi Kencana Motor yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 40 responden.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 4 pilihan jawaban: Jawaban Sangat Setuju 4, setuju 3, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 1

- Instrumen Penelitian
 - Skala Target Kerja
 - Indikator:
 - a) Kualitas kerja
 - b) Kuantitas kerja
 - c) Produktivitas kerja
 - d) Ketepatan waktu
 - e) Hasil kerja
 - Skala Kinerja Karyawan
 - Indikator:
 - a) Kualitas kerja
 - b) Kuantitas kerja
 - c) Keandalan kerja
 - d) Sikap kerja

D. Teknik Analisa Data

Analisis data dilakukan menggunakan:

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Normalitas
- Uji Linearitas
- Korelasi Product Moment Pearson

Analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 untuk mengetahui hubungan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik korelasi pearson Produt Moment dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) atau nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0,05$). Sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) aitem dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 40 responden. Berdasarkan pada tabel r product moment, diperoleh nilai r dengan taraf signifikan 5% adalah 0,312. Maka $r \text{ hitung} > 0,312$ atau signifikansi $< 0,05$.

A. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah Teknik Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS versi 25.0 for windows.

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka reliabel
- Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$ maka tidak reliabel. (Senjaya et al. 2020)

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas Skala Target Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	50

Berdasarkan tabel diatas untk uji reliabilitas skala target kerja diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh yaitu sebesar 0,932. Maka dapat dikatakan berdasarkan uji reliabilitas dengan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) Versi 25.0 for windows dinyatakan reliabel karena $0,932 > 0,70$.

Tabel 4.8**Hasil Uji Reliabilitas Skala kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	41

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas skala kinerja karyawan sebesar 0,928 sehingga dinyatakan reliabel karena $0,928 > 0,70$.

B. Analisa Data Dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Korelasi *Product Moment*. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data target kerja dan kinerja karyawan yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas hubungan.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi atau uji pra-syarat dilakukan sebelum dilaksanakannya uji Analisis Korelasi *Spearman Rank* dengan maksud agar penarikan kesimpulan tidak membelok dari kebenaran yang sebenarnya.

2. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran aitem pada penelitian. Adapun teknik yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini ialah dengan teknik *Spearman Rank*. Dalam teknik ini apabila nilai $p > 0,05$ sebaran data dinyatakan normal, sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ sebaran data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini terhadap variabel target kerja dan kinerja karyawan terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9**Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Target Kerja	.118	40	.172	.929	40	.015
Kinerja Karyawan	.109	40	.200*	.943	40	.045

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada variabel target kerja sebesar 0,015, sedangkan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,045. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu target kerja dan kinerja karyawan, tidak berdistribusi normal. Oleh karena data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis non-parametrik, yaitu uji korelasi Spearman Rank. Pemilihan uji Spearman Rank dilakukan karena metode ini tidak mensyaratkan distribusi data yang normal dan tetap dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

3. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Spearman Rank

Tujuan Analisis Korelasi *Spearman Rank* ini ialah untuk mengetahui hubungan antara variabel X (Target Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Analisis Korelasi *Spearman Rank* antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank*

Correlations			Target Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Target Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.883**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.883**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Spearman Rank (r_s) sebesar 0,883 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel target kerja dan kinerja karyawan adalah signifikan, artinya hubungan yang terjadi bukan disebabkan oleh kebetulan semata, melainkan memiliki makna secara statistik. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,883 menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa peningkatan target kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila target kerja menurun, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun.

Berdasarkan tabel hasil korelasi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi Spearman (r_s) = 0,883 (bertanda positif) dan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya terdapat hubungan yang positif antara target kerja dengan kinerja karyawan.

C. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik

1. Mean Hipotetik

Pada variabel target kerja, jumlah butir yang valid sebanyak 50 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(50 \times 1) + (50 \times 4)] : 2 = 125$. Nilai SD hipotetiknya adalah $[(50 \times 4) - (50 \times 1)] : 6 = 25$.

$$\text{Mean} = 125 \text{ SD} = 25$$

Maka dengan demikian diperoleh hasil

- Mean – 2SD = $125 - (2 \times 25) = 125 - 50 = 75$
- Mean – 1SD = $125 - 25 = 100$
- Mean + 1SD = $125 + 25 = 150$
- Mean + 2SD = $125 + 50 = 175$

Tabel 4.12
Rumusan Kategori Target Kerja

No	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	Mean – 2 SD > X	X < 75
2.	Rendah	Mean – 2 SD < X < Mean – 1 SD	75 < X < 100
3.	Cenderung Rendah	Mean – 1 SD < X < Mean	100 < X < 125
4.	Cenderung Tinggi	Mean < X < Mean + 1 SD	125 < X < 150
5.	Tinggi	Mean + 1 SD < X < Mean + 2 SD	150 < X < 175
6.	Sangat Tinggi	Mean + 2 SD < X	X > 175

Kemudian pada variabel kinerja karyawan, jumlah butir yang valid sebanyak 41 butir item yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(41 \times 1) + (41 \times 4)] : 2 = 102,5$. Nilai SD hipotetiknya adalah $[(41 \times 4) - (41 \times 1)] : 6 = 20,5$.

- Mean = 102,5
- SD = 20,5

Maka dengan demikian diperoleh hasil

- Mean – 2SD = $102,5 - (2 \times 20,5) = 102,5 - 41 = 61,5$
- Mean – 1SD = $102,5 - 20,5 = 82$
- Mean + 1SD = $102,5 + 20,5 = 123$
- Mean + 2SD = $102,5 + 41 = 143,5$

Tabel 4.13
Rumusan Kategori Kinerja Karyawan

No	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	Mean – 2 SD > X	X < 61,5
2.	Rendah	Mean – 2 SD < X < Mean – 1 SD	61,5 < X < 82
3.	Cenderung Rendah	Mean – 1 SD < X < Mean	82 < X < 102,5
4.	Cenderung Tinggi	Mean < X < Mean + 1 SD	102,5 < X < 123
5.	Tinggi	Mean + 1 SD < X < Mean + 2 SD	123 < X < 143,5

6.	Sangat Tinggi	Mean + 2 SD < X	X > 143,5
----	---------------	-----------------	-----------

2. Mean Empirik

Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

Tabel 4.14
Statistik Induk

Variabel	N	Rata-Rata	SD
Target Kerja	40	176.50	18.89
Kinerja Karyawan	40	144.07	17.19

Keterangan :

N = Jumlah Subjek
Rerata = Nilai Rata-rata
SD = Standar Deviasi

Berdasarkan hasil analisis data, seperti yang terlihat dari hasil uji normalitas dan statistik induk diketahui bahwa mean empirik variabel target kerja sebesar 176,50 dengan bilangan SD 18,89. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan, mean empiriknya sebesar 144,07 dengan bilangan SD sebesar 17,79

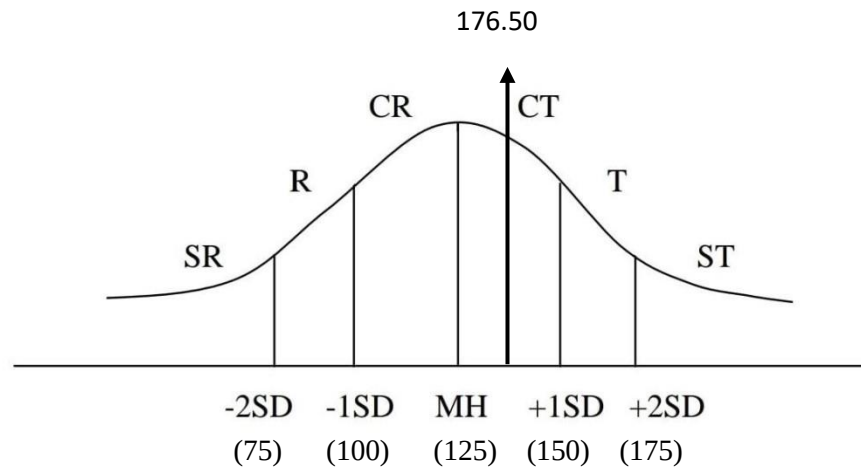
D. Kriteria

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi target kerja dan kinerja karyawan, maka perlu dibandingkan antara nilai rata-rata / mean empirik dengan nilai rata-rata / mean hipotetik dengan memperhatikan SD pada masing-masing variabel.

Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, maka untuk variabel target kerja, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

Selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang.

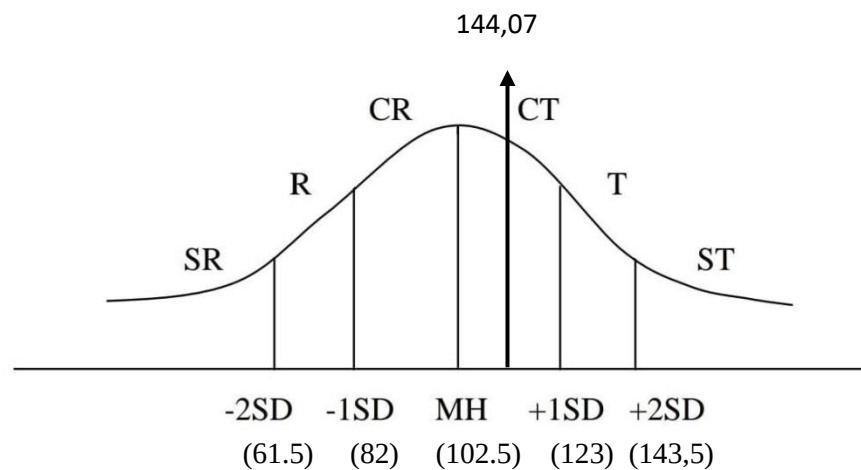
Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik dapat dilihat pada kurva dan *table* dibawah ini :



Gambar 4.3 Kurva Normal Skala Target Kerja

Keterangan :

- SR = Skor berada pada kategori sangat rendah
- R = Skor berada pada kategori rendah
- CR = Skor berada pada kategori cenderung rendah
- CT = Skor berada pada kategori cenderung tinggi
- T = Skor berada pada kategori tinggi
- ST = Skor berada pada kategori sangat tinggi
- MH = Mean Hipotetik



Gambar 4.4 Kurva Normal Skala Kinerja Karyawan

Keterangan :

SR = Mean empirik dinyatakan sangat rendah
R = Mean empirik dinyatakan rendah
CR = Mean empirik dinyatakan cenderung rendah
CT = Mean empirik dinyatakan cenderung tinggi
T = Mean empirik dinyatakan tinggi
ST = Mean empirik dinyatakan sangat tinggi
MH = Mean Hipotetik
SD = Standar Deviasi

Tabel 4.15 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Target Kerja	18.89	125	176.50	Target Kerja Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	17.19	102,5	144.07	Kinerja Karyawan Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa nilai mean empirik variabel target kerja sebesar 176,50, yang lebih tinggi dari nilai mean + 2 SD (175). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat target kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat pencapaian target kerja yang sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa nilai mean empirik variabel kinerja karyawan sebesar 144,07, yang lebih tinggi dari nilai mean + 2 SD (143,5). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat yang sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik target kerja maupun kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil uji korelasi Spearman Rank yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji korelasi Spearman Rank yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,883 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi target kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila target kerja rendah, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun. Dengan demikian, target kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara target kerja dengan kinerja karyawan di PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Hal ini sejalan dengan fenomena di lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mencapai target

penjualan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak mencapai target. Sebaliknya, target kerja yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kondisi pasar menyebabkan beberapa karyawan mengalami tekanan kerja sehingga kinerjanya menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ong dan Partoip (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penetapan target kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Obaga et al. (2022) juga menunjukkan bahwa target kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Taufiq (2024) turut membuktikan bahwa pencapaian target kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel target kerja memiliki nilai mean empirik sebesar 176,50 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan sangat baik. Begitu pula dengan variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai mean empirik sebesar 144,07 yang juga berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut tergolong sangat baik.

Besarnya kontribusi variabel target kerja terhadap kinerja karyawan juga dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,779 atau 77,9%. Hal ini berarti bahwa target kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 78% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa target kerja yang jelas, terukur, dan menantang dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu dalam bekerja. Dengan adanya target kerja yang terarah, karyawan akan lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa target kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan target kerja yang sesuai agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara target kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi Spearman Rank sebesar 0,883 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).
- Hubungan antara target kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat, yang menunjukkan bahwa peningkatan target kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
- Variabel target kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai mean empirik sebesar 176,50, sedangkan variabel kinerja karyawan juga berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai mean empirik sebesar 144,07.

- Target kerja memberikan kontribusi sebesar 77,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan pihak PT. Sumber Jadi Kencana Motor dapat menetapkan target kerja yang jelas, realistis, dan menantang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan memberikan dukungan berupa pelatihan, motivasi, serta sistem penghargaan (reward) bagi karyawan yang mampu mencapai atau melebihi target kerja.
 - b. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang memengaruhi tidak tercapainya target kerja, seperti motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, sistem reward, serta gaya kepemimpinan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Bagi Karyawan
 - a. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen dalam bekerja, serta mampu mengelola target kerja yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal.
 - b. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- [1]Cahyani, A. A. (2024). *Pengaruh Penggunaan Metode Evaluasi Kinerja Dan Target Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt . Andika Mandiri Perkasa*. 2(5), 310–315.
- [2]Caissar, C., Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)*. 2(1), 11–19.
- [3]Fitriana, H. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1, 112–115.
- [4]Fristy, A. M., & Teknologi, I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . JNE Pekanbaru*. 1(2), 91–97.
- [5]Guswinta, R., History, A., Kerja, B., & Tarok, L. (2023). *LUBUK TAROK*. 2.
- [6]Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
- [7]Karabi, A. H., & Foeh, J. E. H. J. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 5(2), 129–137.
- [8]Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). *SIMPAN PINJAM IKAMALA A . P .* 12(1).

- [9]Obaga, C. S., Onsongo, E., & Omari, S. (2022). *The effect of target setting on employee performance of savings and credit cooperative societies in Kisii County*. 4(2), 50–53.
- [10]Ong, R., & Partoip, S. K. (2013). *Linkage between Target Setting in Performance Contracting and Employee Performance . A Kenyan Perspective*. 2013. <https://doi.org/10.5171/2013>.
- [11]Rosita, S., Sulaiman, P., & Rizqi, M. A. (2023). *Pengaruh Target Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Unit Wooden Houseware Di Pt . Inspira Furnexindo*. 4, 94–104.
- [12]Soffi Rosyidawaty. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Di Telkomsel Regional Jawa Barat*. *E-Proceeding Of Management*, 5(1), 428–503.
- [13]Taufiq, H. (2024). *Jurnal Widya Jurnal Widya*. 5(April).
- [14]Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. H., Kompetensi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Penduduk, P., Keluarga, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2022). *Berencana Kota Sorong Papua Barat The Effect Of Competence , Work Discipline , And Work Environment On Employee Performance At The Population Control Service And Family Planning For The City Of Sorong West Papua Jurnal Emba Vol . 10 No . 1 Januari 2022 , Hal . 858-868*. 10(1), 858–868.
- [15]Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku , Kabupaten*. 5(1), 132139.