

# PENGARUH TEST ASSESMENT DAN EFEKTIFITAS KARYAWAN TERHADAP PENILAIAN KINERJA DI PT. INKO PRIMA IDAMAN APPAREL

Sheila Septiani<sup>1</sup>, Anisah Salsabillah<sup>2</sup>, Azhar Alhaq Maulana<sup>3</sup>

[shellaseptiani197@gmail.com](mailto:shellaseptiani197@gmail.com)<sup>1</sup>, [anisahsalsabillah.com@gmail.com](mailto:anisahsalsabillah.com@gmail.com)<sup>2</sup>, [kopzhay25@gmail.com](mailto:kopzhay25@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Pelita Bangsa

## ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tes asesmen dan efektivitas karyawan terhadap penilaian kinerja di PT. Inko Prima Idaman Apparel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 52 karyawan perusahaan, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian item kuesioner tidak valid, sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang rendah (0,335), yang mengindikasikan konsistensi jawaban yang rendah. Uji hipotesis dengan metode regresi menunjukkan bahwa variabel independen (tes asesmen dan efektivitas karyawan) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara item kuesioner yang digunakan dan faktor lain yang mempengaruhi penilaian kinerja di perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperbaiki instrumen pengukuran dan mempertimbangkan variabel lain yang lebih relevan, seperti motivasi kerja dan kebijakan manajemen dalam penilaian kinerja.

**Kata Kunci:** Asesmen, Efektivitas Karyawan, Penilaian Kinerja.

## ABSTRACT

*Employee performance assessment is a crucial aspect in managing human resources in a company. This study aims to analyze the effect of assessment tests and employee effectiveness on performance assessment at PT. Inko Prima Idaman Apparel. This study uses a quantitative approach with an associative descriptive method. Data were collected through questionnaires distributed to 52 employees of the company, using a simple random sampling technique. The results of the validity test showed that some of the questionnaire items were invalid, while the results of the reliability test showed a low Cronbach's Alpha value (0.335), which indicated low consistency of answers. Hypothesis testing using the regression method showed that the independent variables (assessment tests and employee effectiveness) did not have a significant effect on employee performance assessment. This is due to the inconsistency between the questionnaire items used and other factors that influence performance assessment in the company. Based on these results, it is recommended for further research to improve the measurement instrument and consider other more relevant variables, such as work motivation and management policies in performance assessment.*

**Keywords:** Test Assessment, Employee Effectiveness, Performance Appraisal.

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, perusahaan menghadapi tantangan untuk tidak hanya merekrut talenta berkualitas tetapi juga melakukan penilaian kinerja yang adil dan objektif. Penilaian ini penting untuk mengukur pencapaian karyawan berdasarkan kontribusi nyata mereka, yang dapat memotivasi dan mendukung pengembangan karier. Dengan melakukan evaluasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, membangun hubungan yang harmonis antara manajer dan karyawan, serta mengidentifikasi bakat untuk pengembangan lebih lanjut (Rahman, 2024). Seiring dengan pesatnya perkembangan industri manufaktur di Indonesia, sektor garmen menjadi salah satu penyumbang

terbesar dalam perekonomian. PT. Inko Prima Idaman Apparel adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan jaket berkualitas tinggi, yang telah dikenal karena konsistensinya dalam memproduksi produk unggulan untuk pasar lokal maupun internasional. Dalam industri ini, karyawan merupakan elemen vital yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, efektivitas karyawan dan mekanisme penilaian kinerja menjadi aspek yang sangat penting untuk diteliti.

Menurut Ainsworth, Smith, dan Millership (2017) dalam (Ni Kadek Suryani, 2020), kinerja karyawan adalah hasil akhir yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pencapaian target. Untuk mengoptimalkan kinerja tersebut, perusahaan perlu menerapkan sistem penilaian yang terstruktur. Penilaian kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam (M. Ardi Nupi Hasyim, 2020), adalah suatu alat formal yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan sekaligus mengidentifikasi area untuk pengembangan lebih lanjut. Di PT. Inko Prima Idaman Apparel, efektivitas pelaksanaan penilaian kinerja menjadi fokus utama untuk mendorong hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, efektivitas karyawan juga dipengaruhi oleh penerapan tes asesmen yang tepat. Tes asesmen dapat mengidentifikasi kemampuan, potensi, dan kecocokan karyawan dengan tugas yang diembannya, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi Maas dan Torres-González dalam (Anshu Sharma, 2017).

Di Indonesia, meskipun tidak ada peraturan yang secara spesifik mengatur tentang penilaian kinerja karyawan di sektor swasta, regulasi terkait pengelolaan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini mencakup hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, yang dapat menjadi landasan untuk menyusun sistem evaluasi kinerja secara adil. Selain itu, revisi dalam UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) menambah fleksibilitas dalam hubungan kerja, yang memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan metode penilaian kinerjanya. Di luar ketentuan ini, perusahaan biasanya mengembangkan kebijakan internal berbasis praktik terbaik global, seperti penggunaan indikator kinerja utama (Utami, 2024).

Penilaian yang objektif tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga berdampak positif bagi karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam (Budi, 2019), karyawan yang memahami evaluasi kinerja mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja. Di PT. Inko Prima Idaman Apparel, sistem ini dirancang untuk mendukung pengembangan individu sekaligus mengidentifikasi peluang perbaikan dalam organisasi. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan sinergi yang harmonis antara tujuan individu dan tujuan organisasi, memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan di tengah persaingan yang semakin ketat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Inko Prima Idaman Apparel, dengan populasi penelitian yang terdiri dari karyawan perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, dengan pendekatan simple random sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk memberikan respons terhadap kuesioner yang telah diajukan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden, yang data kuesionernya disebarkan melalui Google Form kepada karyawan PT. Inko Prima Idaman Apparel. Setelah data terkumpul, hasil penelitian dianalisis menggunakan perangkat



X8	Pearson Correlation	-.071	-.201	.122	.458**	-.071	-.083	-.083	1	.458**	.318*
	Sig. (2-tailed)	.615	.153	.390	<.001	.615	.557	.557		<.001	.022
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X9	Pearson Correlation	-.071	-.047	.122	-.083	-.071	-.083	.187	.458**	1	.318*
	Sig. (2-tailed)	.615	.739	.390	.557	.615	.557	.183	<.001		.022
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X10	Pearson Correlation	-.049	-.139	.241	.318*	-.049	-.058	.318*	.318*	.318*	1
	Sig. (2-tailed)	.728	.324	.086	.022	.728	.684	.022	.022	.022	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson:

- Variabel X1, X2, X3, X5, dan X6 dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05.
- Variabel X4, X7, X8, X9, dan X10 dinyatakan tidak valid karena nilai signifikansinya > 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian item kuesioner yang dapat digunakan untuk menggambarkan variabel yang diukur.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen utama, yaitu test assessment (X1) dan efektivitas karyawan (X2). Kedua variabel ini memiliki indikator yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun pertanyaan dalam kuesioner penelitian maka dari itu terdapat X10.

Hasil Uji Realibilitas  
Cronbach's Alpha N of Items

.335	10
------	----

Sumber: Data diolah, 2024.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,335, yang lebih kecil dari nilai standar 0,6. Dengan demikian, kuesioner ini belum memenuhi syarat reliabilitas. Artinya, konsistensi jawaban responden terhadap item kuesioner masih rendah.

Hasil Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

**b. All requested variables entered.****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.184	2.55528

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.412	1	12.412	1.901	.262 <sup>b</sup>
	Residual	19.588	3	6.529		
	Total	32.000	4			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

**Koefisien Determinasi (R Square):**

- Nilai R Square sebesar 0,388, yang berarti bahwa 38,8% dari variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X), sementara 61,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Uji ANOVA (F-Test):**

- Hasil menunjukkan Fhitung = 1,901 dengan nilai signifikansi sebesar 0,262 (> 0,05).
- Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel independen (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

**Pembahasan****Validitas:**

Sebagian besar item kuesioner tidak valid, yang menunjukkan bahwa banyak pernyataan tidak sesuai untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Validitas ini penting untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Realibilitas:**

Nilai Cronbach's Alpha yang rendah menunjukkan kurangnya konsistensi internal antar-item dalam kuesioner. Hal ini dapat memengaruhi interpretasi hasil, karena responden mungkin tidak memberikan jawaban yang konsisten terhadap item yang seharusnya terkait atau dapat disebabkan oleh pemahaman responden yang berbeda-beda terhadap pertanyaan.

**Pengaruh Variabel X terhadap Y:**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel independen tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya validitas dan reliabilitas kuesioner, atau model yang digunakan tidak sepenuhnya sesuai untuk menggambarkan hubungan variabel.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak semua item dalam kuesioner valid, sehingga hasil pengukuran menjadi kurang representatif.
2. Kuesioner tidak reliabel, sehingga diperlukan revisi untuk memperbaiki konsistensi hasil.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model yang diuji.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh test assessment dan efektivitas karyawan terhadap penilaian kinerja pada PT. Inko Prima Idaman Apparel, diperoleh hasil bahwa kedua variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu penilaian kinerja. Ketidaksesuaian antara judul penelitian dan hasil penelitian dapat disebabkan oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

### 1. Keterbatasan Kuesioner:

Sebagian item dalam kuesioner yang digunakan tidak valid, yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan tersebut kurang dapat merepresentasikan variabel yang diukur. Hal ini memengaruhi kualitas data yang dikumpulkan dan pada akhirnya menghasilkan hubungan yang lemah antara variabel-variabel dalam model.

### 2. Ketidaksesuaian Model Penelitian:

Model yang digunakan dalam penelitian ini sepertinya tidak sepenuhnya mencerminkan faktor-faktor yang benar-benar memengaruhi penilaian kinerja. Faktor lain di luar test assessment dan efektivitas karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi, atau kebijakan manajemen, dapat memiliki pengaruh yang lebih dominan.

### 3. Kondisi Organisasi yang Spesifik:

Hasil ini juga mencerminkan kondisi khusus pada PT. Inko Prima Idaman Apparel. Misalnya, test assessment dan efektivitas karyawan mungkin tidak menjadi prioritas utama dalam penilaian kinerja di perusahaan ini. Sebaliknya, perusahaan mungkin lebih memfokuskan penilaian kinerja pada aspek lain, seperti pencapaian target produksi atau kepatuhan terhadap SOP.

### 4. Variasi Respon Responden:

Reliabilitas kuesioner yang rendah menunjukkan adanya variasi yang cukup besar dalam jawaban responden. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan persepsi atau pemahaman responden terhadap item kuesioner, sehingga memengaruhi hasil analisis..

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshu Sharma, T. S. (2017). HR analytics and performance appraisal system: A conceptual framework for employee performance improvement. *Management Research Review*, 684–697.
- Blaine R. Worthen, J. R. (1987). *Educational Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. New York: Longman Press.
- Budi, A. A. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Indonesia, 1-8.
- Foundation, T. (2015, 8 20). Tanoto Foundation Mendukung Peningkatan Kualitas Pendidikan Indonesia Melalui Penerapan Sistem Asesmen yang Tepat. Retrieved 11 8, 2024, from Tanoto Foundation: <https://www.tanotofoundation.org/id/news/tanoto-foundation-mendukung-peningkatan-kualitas-pendidikan-indonesia-melalui-penerapan-sistem-asesmen-yang-tepat/>

- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. Bogor: Halaman Moeka Publishing.
- istilah, P. d. (2023, 10 27). Pengertian Asesmen Menurut Ahli dan Fungsinya. Retrieved 11 7, 2024, from Kumparan.com: <https://kumparan.com/pengertian-dan-istilah/pengertian-asesmen-menurut-ahli-dan-fungsinya-21Scf5fWoGC/full>
- Kurniawan, A. (2005). Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan.
- M. Ardi Nupi Hasyim, G. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 58-69.
- Marzano, R. J. (2006). Classroom Assessment and Grading That Work. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Ni Kadek Suryani, I. A. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Denpasar: Nilacakra.
- Rahman, F. (2024, 4 23). Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja: Mengukur, Meningkatkan, dan Memotivasi! Retrieved 11 6, 2024, from TambahPinter.com: <https://tambahpinter.com/tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja/>
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. (2007). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, N. W. (2024, 3 20). UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya. Retrieved 11 8, 2024, from mekaritalenta: <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya/>
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.