

PENETAPAN TARGET KINERJA DAN PROKRASTINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI AREA TANGERANG 1

Lestrika Gulo¹, Siska Mayrathih²
Universitas Muahammadiyah Tangerang^{1,2}
lestrikagulo@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penetapan target kinerja dan prokrastinasi terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Pasar Kemis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, penetapan target kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $3,670 > t\text{-tabel } 2,012$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Demikian pula, prokrastinasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung $7,723 > t\text{-tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui uji F dengan nilai F-hitung $105,948 > F\text{-tabel } 3,195$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, penetapan target kinerja dan prokrastinasi secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Penetapan Target Kinerja, Prokrastinasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of performance target setting and procrastination on employee performance at PT. Permodalan Nasional Madani Pasar Kemis. The research method used is a quantitative method with data collection techniques through questionnaires distributed to 50 respondents using saturated sampling techniques. Data were analyzed using validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, and F-test. The results of the study indicate that partially, performance target setting (X1) has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of $3.670 > t\text{-table } 2.012$ and a significance of $0.001 < 0.05$. Likewise, procrastination (X2) also has a positive and significant effect on employee performance with a t-count of $7.723 > t\text{-table}$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, as evidenced by the F test with an F-count value of $105.948 > F\text{-table } 3.195$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Thus, performance target setting and procrastination together contribute to improving employee performance.

Keywords: Employee Performance, Performance Target Setting, Procrastination

PENDAHULUAN

Saat ini dalam dunia dengan atmosfer perusahaan yang kompetitif, setiap perusahaan dalam hal apapun skala dan pasar pada akhirnya mendukung untuk mengambil keuntungan kompetitif, untuk tampil unggul dan untuk mewujudkan produktivitas dan kecukupan. Dalam rangka melakukan hal ini, penting bagi perusahaan untuk secara jelas menggambarkan tujuannya, dan untuk memahami cara melakukannya dengan baik dengan memanfaatkan sumber daya yang dapat diakses. Penetapan target kinerja merupakan salah satu strategi yang umum digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, tidak semua karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan. Penetapan target kinerja juga merupakan suatu standar yang ditetapkan untuk mengukur pencapaian suatu tujuan dalam

periode tertentu. Target ini bisa kuantitatif (misalnya, meningkatkan jumlah nasabah sebesar 10% dalam satu tahun) atau kualitatif (misalnya, meningkatkan kualitas layanan pelanggan).

Pada PT. Permodalan Nasional Madani cabang pasar kemis memiliki Target perbulan yang sudah ditetapkan oleh atasan atau pun manager yang dipusat. Penetapan target pada karyawan merupakan cara perusahaan untuk mengembangkan omset pendapatan perusahaan, pada setiap cabang biasanya perusahaan menetapkan target bisa dalam bentuk perbulan atau pun perhari. Penetapan target perbulan biasanya disebut dengan target cabang, yang tentu saja dikerjakan secara bersama-sama oleh karyawan di PT Permodalan Nasional Madani cabang pasar kemis area tangerang 1. Hal ini memicu karyawan untuk lebih semangat dalam mencapai target yang sudah ditetapkan tersebut, dalam ini juga pembagian penetapan target disini biasanya dibagi per-*team* oleh atasan dicabang. Namun, banyak sekali karyawan tidak memiki kedisiplinan dan kesadaran dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Yang dimana ada saja target yang jarang dicapai oleh cabang karna adanya ketidakpencapaian target oleh karyawan. Fenomena prokrastinasi atau penundaan pekerjaan seringkali menjadi penghalang dalam mencapai target tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan dari penetapan target kinerja dan prokrastinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui bentuk hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Kurangnya keterampilan manajemen waktu atau mengatur waktu dengan efektif dapat menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan tugas. Banyak dilakngan karyawan yang terlalu menyepelakan jam kerja sehingga minat untuk kerja sangat melemah yang dapa mengakibatkan kinerja sangat berkurang. Lingkungan kerja yang bising, tidak nyaman, atau kurang kolaboratif dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan merupakan juga salah tingkat prokrastinasi semakin tinggi dikalangan karyawan.

Tabel 1.
Data Target Pencapaian groud Tahun 2023

No	Bulan	Target landing	Pencapaian landing	Sisa landing
1	Januari	2.500.206.000	1.050.206.000	1.450.000.000
2	Februari	2.500.000.000	1.000.000.000	1.500.000.000
3	Maret	3.456.678.000	1.388.788.000	2.506.789.000
4	April	1.800.000.000	1.770.000.000	30.000.000
5	Mei	1.850.500.000	1.800.999.809	49.500.809
6	Juni	4.946.589.609	1.560.506.000	3.386.083.609
7	Juli	1.730.206.258	1.739.206.258	-9.293.742
8	Agustus	1.800.000.000	1.750.500.000	49.500.000
9	September	1.800.000.000	1.772.000.000	28.000.000
10	Oktober	1.984.000.000	1.938.500.000	45.500.000
11	November	1.984.000.000	1.933.999.500	50.000.500
12	Desember	1.984.000.000	1.915.500.000	68.500.000

Sumber : Permodalan Nasional Madani Cabang Pasar kemis

Sesuai tabel 1 yang diatas mengenai pencapaian target pada perusahaan pnm pasar kemis menunjukkan bahwa ada nya ketidak sesuai target yang ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa PT Permodalan Nasioanl Madani Pasar kemis masih belum maksimal dalam penepatan target.

KAJIAN TEORI

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diterangkan apabila kata manajemen

memiliki arti penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Kemudian juga memiliki arti pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, material, teknologi, dan informasi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peter Drucker (1954): Drucker, seorang konsultan manajemen terkenal, mendefinisikan manajemen sebagai "organisasi dan pengarahan upaya kolektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan." Sederhananya, manajemen adalah kegiatan mengatur dan mengelola suatu organisasi atau proyek agar berjalan dengan efektif dan efisien, Luther Gulick (1937): berpendapat Manajemen adalah suatu bidang studi dan praktik yang kompleks. Peneliti mengartikan bahwa manajemen secara adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Fungsi dalam manajemen di sebut sebagai planning, Organizing, actuating, dan controlling (POAC).

1) Planning (perencanaan)

Proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapainya, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja adalah semua bagian dari perencanaan. Fungsi perencanaan adalah tahapan pertama dalam menentukan arah dan tujuan perusahaan ke depan.

2) Organizing (pengorganisasian)

Proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan dikenal sebagai pengorganisasian.

3) Actuating (pelaksanaan)

Adalah tindakan untuk mendorong setiap anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan perencanaan manajemen dan upaya organisasi.

4) Controlling (pengawasan)

Manajemen memiliki fungsi untuk mengontrol atau menilai kinerja organisasi. Dalam hal ini untuk memastikan bahwa apa yang telah direncanakan, disusun, dan dijalankan sesuai dengan aturan main atau prosedur yang telah dibuat. Selain itu, fungsi manajemen ini akan memiliki kemampuan untuk melacak kemungkinan kesalahan dalam praktik pelaksanaannya untuk mencegah dan memperbaikinya. Pengawasan pada dasarnya merupakan tindak lanjut dari fungsi-fungsi sebelumnya; kontrol atau evaluasi diperlukan untuk memastikan bahwa berbagai aktivitas dalam organisasi dijalankan sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, dan sumber daya manusia juga merupakan bagian dari kemajuan teknologi dan pengetahuan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi. Penulis berpendapat bahwasanya sumber daya manusia ini perlu untuk dikembangkan dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan Bersama dengan baik dan tepat. Target kinerja merujuk pada tujuan spesifik yang harus dicapai oleh individu atau tim dalam suatu organisasi. Target Kinerja adalah tingkat hasil kerja yang harus digapai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam waktu yang sudah ditentukan dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap individu (Hasibuan, 2019). Prokrastinasi adalah perilaku menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan, meskipun individu tersebut menyadari bahwa penundaan tersebut dapat berakibat buruk (Piers Steel,2007).

Penundaan dikaitkan dengan kesenangan keinginan (Gustavson et al, 2014) yang selanjutnya dapat memfasilitasi untuk menunda komitmen sadar dalam tujuan yang lebih

panjang daripada tugas-tugas yang lebih menyenangkan. Pendapat bahwa penundaan merupakan kelakuan yang menyebabkan target kinerja tidak dapat tercapai yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak memiliki rasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Namun, penundaan di tempat kerja kurang mendapat perhatian (DeArmond et al, 2013). Upaya penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yaitu kinerja. Hal ini disebabkan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, (Tirtayasa, 2019). Kinerja, menurut Mangkunegara dalam Khaeruman et al. (2019:8), didefinisikan sebagai capaian prestasi kerja atau hasil kerja yang berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya. Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah tingkat hasil kerja yang harus digapai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam waktu yang sudah ditentukan dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap individu (Hasibuan, 2019:8).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berguna untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Jumlah penduduk yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang diambil dari karyawan PT Permodalan nasional madani tangerang area 1 Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling, yaitu seluruh karyawan wilayah Pasar Kemis cabang di wilayah Tangerang 1 dengan jumlah penduduk kurang dari 100 jiwa, dan menggunakan sampling jenuh. Sugiyono (2019:133) menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan sampel yang apabila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampling jenuh juga diartikan sebagai sampel yang sudah maksimal, karna ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Pada penelitian ini yang dianalisa yaitu karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pekerjaan. Analisis deskriptif adalah analisis yang memiliki tujuan memberikan deskripsi terhadap fenomena yang ada tetapi tidak dimaksudkan untuk memberikan implikasi yang lebih luas, (Adiputra, 2021).

Dalam analisis ini menggunakan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah hasil penjumlahan dari keseluruhan item. item pertanyaan yang saling berkolerasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut mampu memberi dukungan. Kriteria uji validitas sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{table}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item – item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum Y^2) - (\sum X)^2][n(\sum X^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

Rxy = koefisien korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Sebelum pengujian hipotesis, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan apakah persamaan pada model regresi dapat diterima secara ekonometrika. Ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas

HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Laki-Laki	18	36%
2	Perempuan	32	64%
	Total	50	100%

Berdasarkan Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin tersebut dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah bejenis kelamin perempuan dengan jumlah 32 orang (64%), dibandingkan dengan laki-laki yaitu 24 atau 36% dari total sample. Dari jumlah tersebut disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	%
1	≤ 25 Tahun	18	36%
2	26 -30 Tahun	16	32%
3	31 - 35 Tahun	5	10%
4	36 - 40 Tahun	5	10%
5	> 40 Tahun	6	12%
	Total	50	100%

Berdasarkan tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia tersebut dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada penelitian ini berusia ≤ 25 dengan jumlah 18 orang (36%). Selanjutnya dengan jumlah 16 orang (32%) yaitu usia 26-30 tahun. Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan responden usia 31 - 35 dan 36 - 40 tahun masing- masing sebanyak 5 orang (10%). Untuk usia >40 tahun sebanyak 6 orang (12%) dari total sample. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden penelitian ini adalah usia ≤ 25 tahun.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	%
1	≤ 5 Tahun	27	54%
2	6 - 10 Tahun	16	32%
3	11 - 15 Tahun	4	8%
4	16 - 20 Tahun	0	0%
5	> 20 Tahun	8	16%
	Total	50	100%

Berdasarkan tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja tersebut

dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada penelitian ini sudah bekerja selama ≤ 5 tahun dengan jumlah sebanyak 27 orang (54%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan responden dengan lama bekerja lainnya yaitu 6 - 10 tahun sebanyak 16 orang (32%), dan 11 - 15 tahun sebanyak 4 orang (10%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden penelitian ini sudah bekerja ≤ 5 tahun.

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	%
1	SLTA-Sederajat	14	70%
2	Diploma	1	10%
3	S1	32	20%
4	S2/S3	3	0%
	Total	50	100%

Berdasarkan tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir tersebut dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada penelitian ini memiliki jenjang pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 32 orang (64%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan responden dengan pendidikan terakhir kategori lainnya yaitu Diploma sebanyak 1 orang (2%), SLTA-Sederajat sebanyak 14 orang (28%), dan untuk jenjang S2/S3 sebanyak 3 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 6.
Hasil Skor Kuisioner Penepatan Target Kinerja (X1)

Item Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
PTK1	3	1	3	28	15	50
PTK2	2	1	1	32	14	50
PTK3	5	10	15	16	4	50
PTK4	5	15	15	9	6	50
PTK5	3	3	6	32	6	50
PTK6	2	6	4	31	7	50
PTK7	2	1	4	29	14	50
PTK8	3	3	5	31	8	50
PTK9	1	2	4	37	6	50
PTK10	1	1	3	30	15	50
Jumlah	27	43	60	275	95	500

Berdasarkan tabel pernyataan yang telah diberikan kepada 50 responden, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Penepatan Target Kinerja (X1) rata-rata menjawab setuju.

Tabel 7.
Hasil Skor Kuisioner Prokrastinasi (X2)

Item Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
P1	1	1	8	33	7	50
P2	1	1	5	31	12	50
P3	2	2	6	31	9	50

P4	1	0	7	32	10	50
P5	1	0	13	29	7	50
P6	1	3	19	22	5	50
P7	2	1	9	29	9	50
P8	1	0	14	28	7	50
P9	1	0	3	36	10	50
P10	1	0	1	35	13	50
Jumlah	11	7	77	273	82	500

Berdasarkan tabel 7 tersebut dari 10 pernyataan yang telah diberikan kepada 50 responden, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Prokrastinasi (X2) rata-rata menjawab setuju.

Tabel 8.
Hasil Skor Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
KK1	1	1	0	31	17	50
KK2	0	4	25	18	3	50
KK3	2	2	2	36	8	50
KK4	1	3	27	17	2	50
KK5	1	1	4	35	9	50
KK6	1	1	3	37	8	50
KK7	1	1	10	30	8	50
KK8	1	1	13	30	5	50
KK9	1	0	5	32	12	50
KK10	3	1	3	28	15	50
Jumlah	12	15	92	294	87	500

Berdasarkan tabel 8 tersebut dari 10 pernyataan yang telah diberikan kepada 50 responden, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) rata-rata menjawab setuju.

Tabel 9.
Persepsi Responden Terhadap Penepatan Target Kinerja

	PTK 1	PTK 2	PTK 3	PTK 4	PTK 5	PTK 6	PTK 7	PTK 8	PTK 9	PTK 10
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,02	4,10	3,08	2,92	3,70	3,70	4,04	3,76	3,90	4,14
Mode	4	4	4	2a	4	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Berdasarkan tabel 9 tersebut mengenai persepsi responden tentang variabel Penepatan Target Kinerja (X1) terdapat sepuluh pernyataan. Jika menggunakan nilai mean, yaitu rata-rata pada setiap jawaban responden adalah setuju. Skor mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 10 dengan nilai 4,14, sedangkan skor terendah pada pernyataan ke 4 dengan nilai mean 2,92.

Tabel 10.**Persepsi Responden Terhadap Prokrastinasi**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,88	4,04	3,86	4,00	3,82	3,54	3,84	3,80	4,08	4,18
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Berdasarkan tabel 10 mengenai persepsi responden tentang variabel Prokrastinasi (X2) terdapat sepuluh pernyataan. Jika menggunakan nilai mean, yaitu rata-rata pada setiap jawaban responden adalah setuju. Skor mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 10 dengan nilai 4,18, sedangkan skor terendah pada pernyataan ke 6 dengan nilai mean 3,54.

Tabel 11.**Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,24	3,40	3,92	3,32	4,00	4,00	3,86	3,74	4,08	4,02
Mode	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Minimum	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Berdasarkan tabel 11 tersebut mengenai persepsi responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat sepuluh pernyataan. Jika menggunakan nilai mean, yaitu rata-rata pada setiap jawaban responden adalah setuju. Skor mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 1 dengan nilai 4,24, sedangkan skor terendah pada pernyataan ke 4 dengan nilai mean 3,32.

Tabel 12.**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penetapan Target Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Berdasarkan tabel 12 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Penetapan Target Kinerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,902 > koefisien reliabilitas 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penetapan Target Kinerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 13.**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prokrastinasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

Berdasarkan table 13 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Prokrastinasi memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,941 > koefisien reliabilitas 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prokrastinasi (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 14.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	10

Berdasarkan tabel 14 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,900 > koefisien reliabilitas 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Tabel 15.
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,41192063	
Most Extreme Differences	Absolute	,086	
	Positive	,086	
	Negative	-,052	
Test Statistic		,086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,465
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,452
		Upper Bound	,478

Berdasarkan dari tabel 15 tersebut dapat diketahui bahwa probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05, maka distribusi data dinyatakan normal.

Tabel 16.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,857	2,276		2,574	,013		
	Penepatan Target Kinerja	,252	,069	,314	3,670	,001	,529	1,892
	Prokrastinasi	,597	,077	,660	7,723	,000	,529	1,892

Berdasarkan tabel 16 hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel Penepatan Target Kinerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,529 > 0,05 dan nilai VIF 1,892 < 10. Variabel Prokrastinasi (X2) nilai tolerance 0,529 > 0,05 dan nilai VIF 1,892 < 10. Dari nilai tolerance dan VIF kedua variabel tersebut, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 17.
Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,857	2,276		2,574	,013
	Penetapan Target Kinerja	,252	,069	,314	3,670	,001
	Prokrastinasi	,597	,077	,660	7,723	,000

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 17, diketahui bahwa variabel Penetapan Target Kinerja (X1) memiliki nilai t-statistik sebesar 3,670 yang lebih besar dari t-tabel 2,012, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis secara simultan, digunakan analisis uji F (ANOVA), dengan membandingkan nilai F-statistik terhadap F-tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika F-statistik lebih besar dari F-tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, dengan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel (n) sebanyak 50, diperoleh derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 47$, sehingga nilai F-tabel adalah 3,195.

Tabel 18.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1285,129	2	642,565	105,948	,000 ^b
	Residual	285,051	47	6,065		
	Total	1570,180	49			

Berdasarkan tabel 4.30 hasil uji F hitung adalah $105,948 > F_{\text{tabel}} 3,195$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara Penetapan Target Kinerja (X1) dan Prokrastinasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, Penetapan Target Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel Prokrastinasi (X2) diperoleh hasil t-statistic 7,723 $> t_{\text{tabel}} 2,012$ dan nilai Probability sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, Prokrastinasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penetapan Target Kinerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Penetapan target kinerja membantu organisasi untuk memiliki arah yang jelas dalam mencapai tujuan. Dengan menetapkan sasaran yang spesifik, setiap individu atau tim dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Prokrastinasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Prokrastinasi adalah kebiasaan menunda pekerjaan atau tugas hingga mendekati atau melewati batas waktu yang telah ditentukan. Kata prokrastinasi berasal dari bahasa Latin, yaitu pro yang berarti maju, ke depan, dan rastinus yang berarti besok. Prokrastinasi menyebabkan waktu kerja yang tersedia tidak dimanfaatkan secara optimal. Akibatnya, karyawan gagal menyelesaikan tugas sesuai dengan target atau waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang sering menunda pekerjaan cenderung bekerja terburu-buru menjelang batas waktu, sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal. Kesalahan dalam pekerjaan lebih mungkin terjadi karena kurangnya perhatian terhadap detail.

Pengaruh Penetapan Target Kinerja dan Prokrastinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F yang sudah dilaksanakan, memiliki hasil Fhitung sebesar 105,948 > Ftabel 3,195. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara Penetapan Target Kinerja (X1) dan Prokrastinasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penetapan target kinerja dan prokrastinasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai cara, baik secara positif maupun negatif. Penetapan target kinerja yang sesuai dan jelas akan membuat karyawan lebih tahu apa yang harus dicapai, sehingga dapat merencanakan dan memprioritaskan tugas dengan lebih baik. Namun apabila prokrastinasi meningkat maka karyawan akan menunda pekerjaan yang dapat menyebabkan kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Mengelola penetapan target kinerja dan mengurangi prokrastinasi dapat menciptakan keseimbangan yang optimal dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

SIMPULAN

Bahwa penetapan target kinerja (X1) dan prokrastinasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Permodalan Nasional Madani Pasar Kemis. Secara parsial, penetapan target kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung $3,670 > t\text{-tabel } 2,012$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$, sehingga hipotesis diterima. Demikian pula dengan variabel prokrastinasi yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $3,670 > t\text{-tabel } 2,012$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji F, di mana F-hitung sebesar $105,948 > F\text{-tabel } 3,195$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, penetapan target kinerja dan prokrastinasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Drucker, P. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Row.
- Gulick, L. (1937). *Notes on the Theory of Organization*. In L. Gulick & L. Urwick (Eds.), *Papers on the Science of Administration* (pp. 3–37). Columbia University.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Khaeruman, U., dkk. (2019). Definisi kinerja menurut Mangkunegara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 1–15.
- Piers Steel & Katrin Klingsieck. (2015). Procrastination. In *The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (2nd ed.). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25087-3> reddit.com+1researchgate.net+1en.wikipedia.org+11

- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
en.wikipedia.org+3link.springer.com+3en.wikipedia.org+3
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed. revisi). Alfabeta.
- Adiputra, I. K. (2021). Analisis Deskriptif dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 112–123.
- Gustavson, D. E., dkk. (2014). Genetic relations among procrastination and impulsivity. *Psychological Science*, 25(2), 467–473.
- DeArmond, S., dkk. (2013). Workplace procrastination: A contemporary look at an old problem. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 523–542.
- Tirtayasa, P. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 45–58.