

**Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Individu dan *Individual Development Plan* terhadap Pencapaian Target Store Hokben
Jakarta Selatan Tahun 2025**

The Influence of Individual Performance Management and Individual Development Plan Implementation on Target Achievement at Hokben Store, South Jakarta, 2025

Dusti Dyarmawan Hasly

Master of Management, Graduate School, Sahid University Jakarta, Jl. Jendral
Sudirman No. 86, Jakarta, Indonesia
dustihasy@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of implementing individual performance management and the Individual Development Plan (IDP) on the achievement of target stores of HokBen in South Jakarta. In the highly competitive fast-food retail industry, the effectiveness of performance management and individual development is a key factor in attaining operational and business targets. The research is motivated by a gap between targets and performance outcomes at HokBen stores, especially regarding sales, labor costs, operating expenses, and customer experience. A mixed-method approach with a sequential-exploratory design was employed, combining qualitative and quantitative methods in succession. The qualitative stage involved in-depth interviews with six respondents two Store Managers and four Store Supervisors from HokBen stores in South Jakarta to explore issues and identify relevant indicators. Findings from this stage were used to construct the quantitative instrument. In the quantitative stage, a questionnaire was distributed to 96 respondents, and the data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 4 software. Results show that the qualitative data support the quantitative findings, revealing that consistent communication, coaching, and monitoring are crucial factors in maintaining team performance on the ground. Partial implementation of individual performance management has a positive and significant influence on store-target achievement. Likewise, the implementation of an Individual Development Plan (IDP) also exerts a positive and significant effect on store-target achievement, with slightly stronger path coefficients and effect sizes. Simultaneously, both variables together have a positive and significant impact on store-target achievement, explaining 56.7 % of the variance in the dependent variable. These findings underscore the importance of integrating an effective performance-management system with a structured individual development plan to holistically improve outlet performance. The study provides practical contributions for HokBen management in designing more optimal human-resource strategies and enriches academic literature on performance management and employee development in the fast-food retail sector

Keywords: *Implementation of Individual Performance Management, Individual Development Plan, Target Achievement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan manajemen kinerja individu dan *Individual Development Plan* (IDP) terhadap pencapaian target store HokBen di Jakarta Selatan. Dalam konteks industri ritel makanan cepat saji yang sangat kompetitif, efektivitas manajemen kinerja dan pengembangan individu menjadi faktor kunci dalam mencapai target operasional dan bisnis. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara target dan pencapaian kinerja pada store Hokben, khususnya dalam aspek penjualan, biaya karyawan, biaya operasional, dan pengalaman pelanggan. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (mixed method) dengan desain sequential

exploratory, yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif secara berurutan. Tahap kualitatif melibatkan wawancara mendalam dengan enam responden, yaitu dua Store Manager dan empat Store Supervisor dari store HokBen Jakarta Selatan, untuk mengeksplorasi permasalahan dan menemukan indikator yang relevan. Temuan dari tahap ini digunakan untuk menyusun instrumen kuantitatif. Pada tahap kuantitatif, kuesioner disebarikan kepada 96 responden, dan data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data kualitatif mendukung temuan kuantitatif dengan mengungkapkan bahwa komunikasi, pembinaan, serta monitoring yang konsisten menjadi faktor kunci dalam menjaga kinerja tim di lapangan. Penerapan manajemen kinerja individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target store. Demikian pula, penerapan *Individual Development Plan* (IDP) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target store, dengan koefisien jalur dan effect size yang sedikit lebih kuat. Secara simultan, kedua variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target store, menjelaskan 56,7% variasi dalam variabel dependen. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara sistem manajemen kinerja yang efektif dan perencanaan pengembangan individu yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja outlet secara holistik. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen HokBen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal serta memperkaya literatur akademik mengenai manajemen kinerja dan pengembangan karyawan di sektor ritel makanan cepat saji.

Kata kunci : Penerapan Manajemen Kinerja Individu, *Individual Development Plan*, Pencapaian Target

1. Pendahuluan

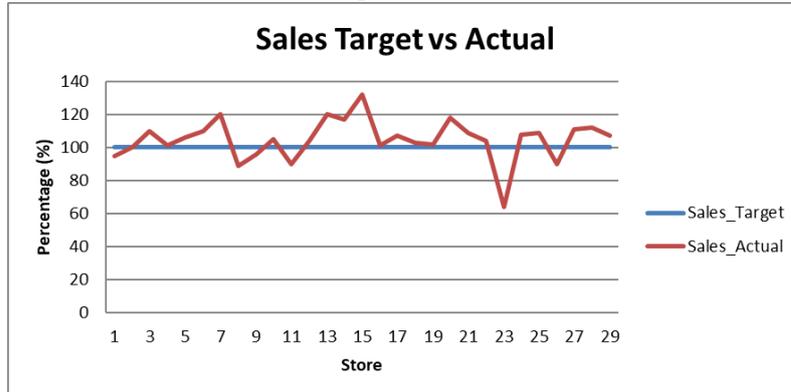
Industri ritel makanan cepat saji di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat, yang dipicu oleh perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin dinamis serta meningkatnya permintaan akan layanan makanan yang cepat, praktis, dan berkualitas. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mengelola operasional outlet secara efisien agar mampu bersaing dan mencapai target bisnis yang telah ditetapkan. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam sektor ini adalah penerapan sistem manajemen kinerja yang terorganisir serta rencana pengembangan sumber daya manusia masing-masing karyawan melalui *Individual Development Plan* (IDP). Sistem manajemen kinerja individu berperan dalam mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi, sementara *Individual Development Plan* (IDP) membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

PT Eka Boga Inti (HokBen), sebagai salah satu pemain utama di sektor ini, menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga konsistensi pencapaian target storenya. Data internal perusahaan mengindikasikan bahwa evaluasi tahunan tahun 2024, hanya 48% store HokBen di wilayah Jakarta Selatan yang berhasil mencapai target bulanan secara konsisten. Fenomena ini diperkuat oleh data pencapaian target store di Jakarta Selatan, di mana beberapa store menunjukkan fluktuasi yang signifikan.

Berikut adalah grafik perbandingan Target vs Aktual untuk masing-masing aspek pada 29 store di Jakarta Selatan tahun 2024:

1. Sales (Penjualan).

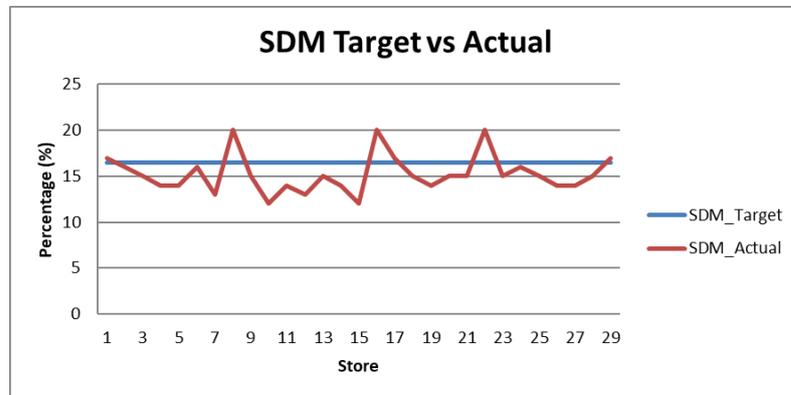
Beberapa store seperti store 15 dan 7 melampaui target jauh, sementara store 8, 9, 11, 23, dan 26 berada di bawah target.



Gambar 1. Grafik Sales Target VS Actual

2. SDM (Sumber Daya Manusia).

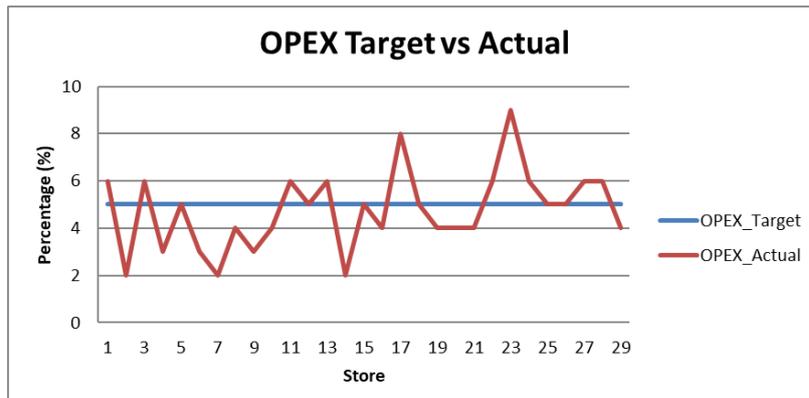
Terjadi overspending di banyak store (misalnya store 8, 16, 22), melebihi target 16,5%.



Gambar 2. Grafik Biaya SDM VS Actual

3. OPEX (Operational Expenditure).

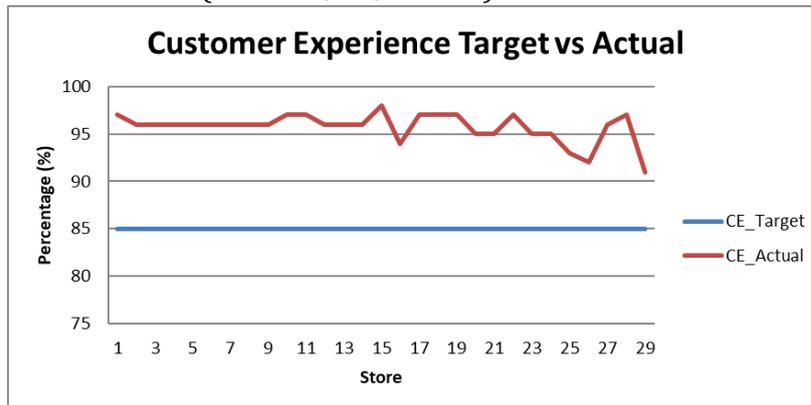
Sebagian besar store masih dalam batas, tetapi store 17 dan 23 menunjukkan pengeluaran berlebih.



Gambar 3. Grafik biaya Opex VS Actual

4. *Customer Experience*.

Hampir semua store melampaui target 85%, kecuali beberapa yang mulai mendekati batas bawah (store 25, 26, dan 29).



Gambar 4. Grafik Customer Experience VS Actual

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan para Store Manager dan Supervisor di store HokBen Jakarta Selatan, terungkap sejumlah masalah mendasar yang berkontribusi pada fluktuasi pencapaian target. Salah satu isu utama terletak pada proses manajemen kinerja. Target kinerja sering kali ditetapkan secara top-down dari manajemen pusat dan dirasa kurang realistis dengan kondisi operasional di lapangan, seperti tingkat keramaian mal yang tidak menentu. Seorang Store Manager menyatakan, "Target yang diberikan over sehingga harus mengatur OPEX dan biaya SDM agar lebih rendah karena harga sewa mal tinggi sedangkan Mal tidak terlalu ramai pengunjung kecuali weekend". Selain itu, proses monitoring dan evaluasi kinerja juga menghadapi kendala, di mana para manajer merasa kesulitan menyiapkan data dan bukti (evidence) yang persyaratannya sering berubah, sehingga prosesnya dianggap rumit dan kurang efektif.

Di sisi lain, implementasi *Individual Development Plan* (IDP) sebagai sarana pengembangan kompetensi karyawan juga belum berjalan optimal. Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan sumber daya di tingkat outlet. Supervisor atau Store Leader yang ditugaskan sebagai pelatih sering kali terlalu sibuk dengan tanggung jawab operasional harian, sehingga pelaksanaan program pengembangan menjadi tidak konsisten. Seorang Supervisor mengungkapkan, "Kendala waktu karena adanya kesibukan operasional di store sedangkan training dilakukan di store oleh leader yang juga punya kesibukan operasional". Akibatnya, banyak karyawan yang belum memiliki rencana pengembangan yang jelas dan terstruktur, yang pada akhirnya berdampak pada kapabilitas mereka dalam mencapai standar layanan dan target penjualan yang diharapkan.

Temuan-temuan ini menegaskan perlunya evaluasi mendalam terhadap efektivitas sistem manajemen kinerja individu dan implementasi *Individual Development Plan* (IDP) serta dampaknya terhadap pencapaian target store. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh penerapan manajemen kinerja individu dan *Individual Development Plan* (IDP) terhadap pencapaian target store HokBen di Jakarta Selatan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Manajemen Kinerja

Definisi Manajemen Kinerja

Berdasarkan pandangan para ahli, manajemen kinerja dapat dipahami sebagai sebuah pendekatan strategis dan terintegrasi yang dirancang sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi. Proses ini berfokus pada penyelarasan tujuan individu dan tim dengan sasaran strategis perusahaan secara keseluruhan (Armstrong, 2022; Aguinis, 2009; Armstrong & Baron, 2007).

Implementasinya melibatkan serangkaian kegiatan yang saling terkait, mulai dari perencanaan kinerja, komunikasi visi bersama, evaluasi kemajuan secara berkala, hingga pengembangan pengetahuan dan kompetensi sumber daya manusia (Wibowo, 2007; Lockett, 1992). Pada intinya, manajemen kinerja mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan karyawan ke dalam sebuah sistem tunggal yang menjadi kekuatan pendorong di balik semua keputusan dan usaha kerja organisasi (Dessler & Huat, 2009; Costello, 1994). Sistem ini bertujuan untuk mencapai empat sasaran utama: komunikasi strategis, pembangunan hubungan, pengembangan, serta evaluasi karyawan (Shields, 2007).

Teori *Design Thinking* Didalam penerapan Manajemen Kinerja Individu.

Definisi *Design Thinking*

Menurut Tim Brown (2009) *Design Thinking* didefinisikan sebagai pendekatan inovasi yang berpusat pada manusia yang menggunakan perangkat desainer untuk mengintegrasikan kebutuhan manusia, kemungkinan teknologi, dan persyaratan untuk kesuksesan bisnis. Definisi ini menegaskan bahwa solusi yang berhasil harus tidak hanya layak secara teknologi dan finansial, tetapi yang terpenting, juga diinginkan dan dapat diterima oleh manusia.

Teori *Individual Development Plan (IDP)*

Individual Development Plan (IDP) merupakan alat strategis yang digunakan dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja operasional di store HokBen. Penerapan IDP tidak hanya menitikberatkan pada pelatihan semata, tetapi juga sebagai investasi terencana dan terukur yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian target kerja dan target store.

Pengertian Teori dan Fungsi *Individual Development Plan (IDP)*

Menurut Armstrong (2022), *Individual Development Plan (IDP)* adalah alat perencanaan pengembangan karier dan kompetensi karyawan yang sistematis dan merupakan bagian integral dari sistem manajemen kinerja. IDP berfungsi sebagai rencana terstruktur yang digunakan untuk mencatat area kompetensi yang telah tercapai, tetapi masih perlu dikembangkan lebih lanjut, serta kesenjangan keterampilan, pengetahuan, atau perilaku yang perlu diatasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Teori Pencapaian Target Outlet

Pencapaian target outlet merupakan indikator keberhasilan operasional dan strategi bisnis. Kaplan dan Norton (1996) dalam *Balanced Scorecard* menekankan bahwa pencapaian target harus diukur secara komprehensif, meliputi aspek

keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran organisasi. Pendekatan ini memastikan bahwa pencapaian target tidak hanya berfokus pada hasil finansial, tetapi juga pada kepuasan pelanggan dan efisiensi proses. Dalam konteks industri ritel makanan cepat saji yang kompetitif, pencapaian target outlet tidak bisa lagi hanya diukur dari satu dimensi, seperti penjualan semata. Pendekatan *Balanced Scorecard* dari Kaplan dan Norton (1996) sangat relevan karena menuntut pengukuran yang holistik, mencakup tidak hanya aspek finansial (penjualan, efisiensi OPEX), tetapi juga non-finansial seperti perspektif pelanggan (*Customer Experience*) dan proses internal.

3. Metode

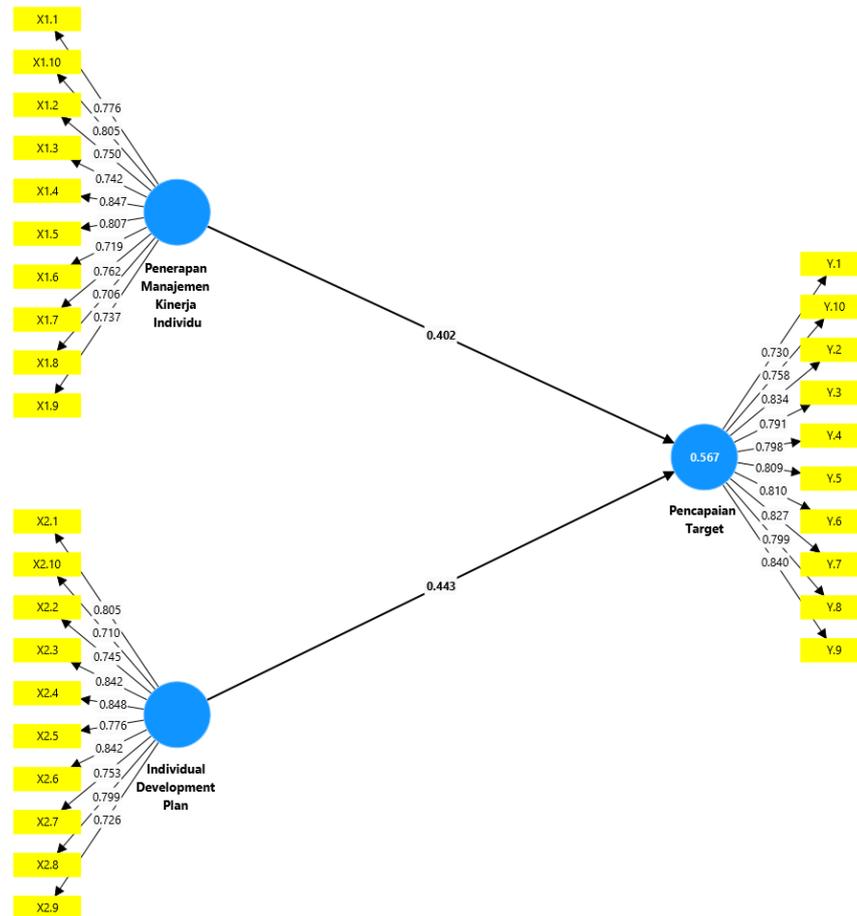
Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan desain *sequential exploratory*, diawali tahap kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap dua Store Manager dan empat Supervisor HokBen Jakarta Selatan untuk mengidentifikasi masalah, tantangan, serta menyusun indikator kuesioner, kemudian dilanjutkan tahap kuantitatif dengan penyebaran kuesioner terstruktur kepada 96 karyawan guna menguji hipotesis secara statistik. Objek penelitian difokuskan pada pengaruh penerapan manajemen kinerja (X1) dan Individual Development Plan/IDP (X2) terhadap pencapaian target outlet (Y), dengan unit analisis 29 store HokBen di Jakarta Selatan. Populasi penelitian mencakup 102 orang (15 Store Manager dan 87 Supervisor), dan sampel ditetapkan 96 responden melalui purposive sampling. Data diperoleh dari wawancara dan kuesioner sebagai sumber primer serta dokumen internal perusahaan sebagai sumber sekunder, meliputi laporan penjualan, efisiensi biaya tenaga kerja dan operasional, serta nilai pengalaman pelanggan, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

Outer Model

Convergent Validity

Proses untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan secara akurat mewakili konsep yang diukurnya merujuk pada panduan dari Chin (2015). Penilaian ini berfokus pada besaran kontribusi dari masing-masing item terhadap konstruk utamanya. Menurut standar tersebut, sebuah item dinilai memiliki keterkaitan yang sangat kuat apabila skor kontribusinya melampaui 0,70. Meskipun begitu, skor dalam rentang 0,50 hingga 0,60 masih dipandang cukup layak untuk dipertahankan dalam analisis. Sebagai konsekuensinya, setiap item yang skornya berada di bawah patokan minimal 0,50 harus dihilangkan dari kerangka pengujian.



Gambar 4. Hasil Algoritma smartPLS 4.0

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Hasil analisis model structural (PLS-SEM) yang menampilkan hubungan antar variable laten dan indikatornya. Model penelitian yang diestimasi menunjukkan tingkat kekuatan dan validitas yang memadai. Instrumen kuesioner yang digunakan terbukti reliabel karena seluruh indikator memenuhi ambang batas loading factor > 0,70, sehingga dapat merepresentasikan konstruk penelitian secara konsisten. Hasil analisis memperlihatkan bahwa baik Penerapan Manajemen Kinerja Individu maupun *Individual Development Plan* (IDP) berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target Outlet. Menariknya, kontribusi IDP terhadap pencapaian target terlihat sedikit lebih dominan (koefisien jalur 0,443) dibandingkan dengan kontribusi manajemen kinerja individu (koefisien jalur 0,402). Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan individu melalui IDP memiliki peranan yang relatif lebih besar dalam meningkatkan keberhasilan pencapaian target outlet.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Penerapan Manajemen Kinerja Individu	<i>Individual Development Plan</i>	Pencapaian Target
X1.1	0,776		
X1.10	0,805		
X1.2	0,750		
X1.3	0,742		
X1.4	0,847		

X1.5	0,807		
X1.6	0,719		
X1.7	0,762		
X1.8	0,706		
X1.9	0,737		
X2.1		0,805	
X2.10		0,710	
X2.2		0,745	
X2.3		0,842	
X2.4		0,848	
X2.5		0,776	
X2.6		0,842	
X2.7		0,753	
X2.8		0,799	
X2.9		0,726	
Y.1			0,730
Y.10			0,758
Y.2			0,834
Y.3			0,791
Y.4			0,798
Y.5			0,809
Y.6			0,810
Y.7			0,827
Y.8			0,799
Y.9			0,840

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam studi ini terbukti andal dalam mengukur variabelnya masing-masing. Kesimpulan ini ditarik dari hasil analisis pada tabel, di mana skor korelasi untuk setiap item secara konsisten berada di atas angka 0,7. Karena telah melampaui patokan yang disyaratkan, maka dapat ditegaskan bahwa semua indikator ini layak. Oleh karena itu, tidak ada satu pun item yang perlu dihilangkan dan keseluruhan set pertanyaan siap untuk dilibatkan dalam pengujian model yang lebih mendalam.

Discriminant Validity

Metode yang diterapkan adalah dengan memastikan bahwa skor internal setiap variabel lebih dominan daripada skor hubungannya dengan variabel lain. Sebuah model dianggap memenuhi kriteria ini jika skor internal setiap variabelnya selalu melampaui skor keterkaitannya dengan semua variabel lain.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (*Fornell Larcker Criterion*)

	<i>Individual Development Plan</i>	Pencapaian Target	Penerapan Manajemen Kinerja Individu
<i>Individual DevelopmentPlan</i>	0,786		
Pencapaian Target	0,679	0,800	
Penerapan Manajemen Kinerja Individu	0,586	0,662	0,766

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 3 menyajikan bukti bahwa setiap variabel dalam penelitian ini berhasil menunjukkan keunikannya masing-masing. Hal ini terlihat dari skor identitas setiap variabel yang nilainya secara konsisten melampaui skor hubungannya dengan variabel-variabel lain. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa model yang diuji memiliki struktur yang jelas, di mana setiap konsepnya berdiri secara independen. Sebagai analisis tambahan, pemaparan mengenai sebaran skor pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3. Hasil *Cross Loading*

	Penerapan Manajemen Kinerja Individu	<i>Individual Development Plan</i>	Pencapaian Target
X1.1	0,776	0,482	0,500
X1.10	0,805	0,475	0,530
X1.2	0,750	0,515	0,528
X1.3	0,742	0,371	0,479
X1.4	0,847	0,387	0,518
X1.5	0,807	0,358	0,554
X1.6	0,719	0,494	0,437
X1.7	0,762	0,456	0,453
X1.8	0,706	0,346	0,516
X1.9	0,737	0,611	0,532
X2.1	0,559	0,805	0,648
X2.10	0,372	0,710	0,434
X2.2	0,407	0,745	0,566
X2.3	0,493	0,842	0,549
X2.4	0,462	0,848	0,567
X2.5	0,449	0,776	0,413
X2.6	0,508	0,842	0,553
X2.7	0,484	0,753	0,535
X2.8	0,485	0,799	0,508
X2.9	0,349	0,726	0,490
Y.1	0,550	0,490	0,730
Y.10	0,463	0,494	0,758
Y.2	0,578	0,633	0,834
Y.3	0,562	0,567	0,791
Y.4	0,551	0,557	0,798
Y.5	0,502	0,559	0,809
Y.6	0,483	0,590	0,810
Y.7	0,533	0,553	0,827
Y.8	0,529	0,442	0,799
Y.9	0,530	0,515	0,840

Tabel *cross loading* tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator (butir pertanyaan) pada penelitian ini sudah valid dan mengukur variabel yang seharusnya. Hal ini terlihat dari nilai loading setiap indikator yang lebih tinggi pada variabel yang dituju dibandingkan dengan variabel lainnya. Sebagai contoh, semua indikator Penerapan Manajemen Kinerja Individu (diawali dengan X1) memiliki nilai di atas 0,7 pada kolomnya sendiri dan lebih rendah di kolom variabel lain. Begitu pula dengan indikator *Individual Development Plan* (diawali dengan X2) dan Pencapaian Target (diawali dengan Y) yang menunjukkan pola serupa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik, artinya setiap set indikator secara spesifik mengukur konstruk atau variabel yang telah ditentukan.

HTMT (Heterotrait-Monotrait)

Tabel 4. Hasil HTMT

	<i>Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)</i>
Pencapaian Target <-> <i>Individual Development Plan</i>	0,714
Penerapan Manajemen Kinerja Individu <-> <i>Individual Development Plan</i>	0,630
Penerapan Manajemen Kinerja Individu <-> Pencapaian Target	0,708

Keunikan setiap variabel dalam penelitian ini juga diverifikasi melalui metode kedua, yaitu dengan meninjau Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Berdasarkan rekomendasi dari Hair et al. (2017), suatu model dinyatakan memenuhi syarat apabila skor rasio ini lebih rendah dari 0,90. Dalam penelitian ini, seluruh skor rasio yang diperoleh berada di bawah level yang disyaratkan, yang mengonfirmasi bahwa setiap variabel telah terpisah secara jelas satu sama lain.

Average Variance Extracted (AVE)

Ukuran lain yang digunakan untuk validitas adalah Average Variance Extracted (AVE), yang pada intinya mengukur seberapa baik item-item pertanyaan mewakili satu konsep spesifik jika dibandingkan dengan jumlah kesalahan pengukuran. Metode evaluasi ini dikenal lebih ketat daripada uji reliabilitas komposit. Sebuah konsep dianggap memenuhi syarat jika skor AVE-nya mencapai atau melampaui 0,50.

Tabel 5. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average variance extracted (AVE)
<i>Individual Development Plan</i>	0,618
Pencapaian Target	0,640
Penerapan Manajemen Kinerja Individu	0,587

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Data pada Tabel 6 mengonfirmasi bahwa setiap variabel dalam studi ini memiliki tingkat keandalan yang baik. Hal ini dibuktikan dari skor varian terjabarkan untuk setiap variabel yang semuanya berada di atas level minimal 0,50. Dengan

terpenuhinya standar ini, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh set pertanyaan telah layak dan model yang diuji siap untuk maju ke tahap analisis berikutnya.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Sebagai langkah penutup dalam asesmen model pengukuran, dilakukan verifikasi untuk menjamin bahwa tidak ada isu terkait dengan kestabilan alat ukur. Proses ini mengandalkan dua skor utama, yang dikenal sebagai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, yang berfungsi untuk memeriksa tingkat konsistensi internal dari serangkaian pertanyaan. Sebuah variabel dinilai memiliki tingkat konsistensi yang baik jika skor dari kedua metode tersebut sama dengan atau lebih tinggi dari 0,70.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
<i>Individual Development Plan</i>	0,931	0,935	0,942
Pencapaian Target	0,937	0,939	0,947
Penerapan Manajemen Kinerja Individu	0,921	0,923	0,934

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Data yang dirangkum dalam Tabel 4.6 memberikan bukti bahwa model penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang sangat baik. Skor keandalan gabungan (Composite Reliability) untuk setiap konsep yang diukur secara konsisten melampaui standar minimal 0,70. Kondisi serupa juga terlihat pada skor konsistensi internal (Cronbach's Alpha), di mana semua konsep juga mencatatkan angka di atas patokan tersebut. Karena kedua standar ini telah terpenuhi, maka dapat ditegaskan bahwa kuesioner yang digunakan dalam studi ini mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya.

Inner Model

Dengan terpenuhinya semua syarat pada tahap evaluasi pengukuran (Outer Model), kini analisis beralih ke pengujian kerangka hubungan antarvariabel, atau yang dikenal sebagai Inner Model. Pada intinya, tahap ini adalah fase validasi untuk menguji sejauh mana model yang diusulkan sejalan dengan teori yang ada. Analisis akan difokuskan untuk menguji dugaan-dugaan penelitian mengenai pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Evaluasi model struktural ini akan dilaksanakan melalui beberapa pengujian berurutan, yang rinciannya akan diuraikan sebagai berikut:

Nilai R-Square (R2)

Salah satu langkah penting dalam pengujian ini adalah dengan mengevaluasi nilai koefisien determinasi, atau yang dikenal sebagai R-Square (R2). Pengujian nilai ini pada dasarnya merupakan metode untuk mengukur Goodness of Fit, yang menunjukkan seberapa baik model penelitian dapat menjelaskan variasi pada variabel dependennya. Dengan kata lain, nilai R2 ini berfungsi untuk menilai kekuatan prediksi dari keseluruhan model struktural yang sedang dianalisis.

Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Pencapaian Target	0,567	0,557

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat penjelasan yang moderat. Nilai R-Square (R^2) sebesar 0,567 dapat diartikan bahwa 56,7% variasi atau perubahan pada variabel Pencapaian Target dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Penerapan Manajemen Kinerja Individu dan *Individual Development Plan* [cite]. Sementara itu, sisa 43,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. faktor-faktor lain yang mungkin berperan misalnya, kondisi pasar, strategi pesaing, atau gaya kepemimpinan berdasarkan wawancara atau tinjauan pustaka. Nilai R-square adjusted sebesar 0,557 [cite], yang merupakan nilai R-square yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel, menunjukkan hasil yang konsisten dan memperkuat bahwa model ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.

f² Effect Size

Untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh parsial dari setiap variabel prediktor terhadap variabel endogen secara individual, maka dilakukan pengujian nilai F-Square (f^2). Besar kecilnya pengaruh ini dapat diinterpretasikan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh Ghozali (2014), yang menjadi acuan dalam analisis ini. Menurut panduan tersebut, sebuah variabel prediktor dinilai memiliki pengaruh yang kuat (strong effect) apabila nilai f^2 yang diperolehnya mencapai atau melebihi 0,35. Selanjutnya, pengaruhnya dikategorikan sebagai pengaruh medium (medium effect) jika nilainya berada dalam rentang 0,15 hingga di bawah 0,35. Sementara itu, pengaruhnya dianggap lemah (weak effect) ketika nilai f^2 yang didapatkan berada di antara 0,02 hingga di bawah 0,15.

Tabel 8. Hasil Uji f^2 Effect Size

	f-square
<i>Individual Development Plan</i> -> Pencapaian Target	0,297
Penerapan Manajemen Kinerja Individu -> Pencapaian Target	0,245

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Variabel *Individual Development Plan* (IDP) memiliki nilai f-square sebesar 0,297. Sesuai kriteria yang ada, nilai ini masuk dalam kategori pengaruh medium (sedang), karena berada di antara 0,15 dan 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa IDP memberikan kontribusi atau dampak yang cukup besar terhadap variabel Pencapaian Target. Variabel Penerapan Manajemen Kinerja Individu memperoleh nilai f-square sebesar 0,245. Nilai ini juga diklasifikasikan sebagai pengaruh medium (sedang). Ini berarti Penerapan Manajemen Kinerja Individu memiliki dampak yang cukup berarti dan substantif terhadap variabel Pencapaian Target dalam model penelitian ini.

Predictive Relevance (Q-Square) – Goodness of Fit Model

Evaluasi Goodness of Fit untuk model struktural (inner model) juga dilakukan dengan menguji nilai predictive relevance, yang diwakili oleh simbol Q^2 . Pengujian ini

pada dasarnya bertujuan untuk menilai apakah sebuah model penelitian memiliki kemampuan untuk memprediksi data observasi dari variabel-variabel endogennya. Kriteria yang digunakan untuk menilainya sangat jelas, di mana sebuah model dianggap memiliki relevansi prediktif yang memadai apabila nilai Q^2 yang dihasilkannya lebih besar dari 0 (nol):

Tabel 9. Hasil Uji Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Pencapaian Target	960,000	624,357	0,350

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Hasil pengujian predictive relevance (Q^2) untuk variabel endogen Pencapaian Target menunjukkan nilai sebesar 0,350. Sesuai dengan kriteria evaluasi, nilai ini secara jelas lebih besar dari 0 (nol). Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang dibangun memiliki relevansi prediktif yang baik dan memadai. Secara praktis, nilai Q^2 sebesar 0,350 dapat diartikan bahwa sebesar 35% dari variasi data pada variabel Pencapaian Target dapat diprediksi atau dijelaskan oleh model struktural yang digunakan. Nilai ini tergolong substansial, yang semakin memperkuat kesimpulan bahwa model penelitian ini tidak hanya mampu menjelaskan hubungan antar variabel.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Langkah krusial dalam analisis model struktural adalah memastikan bahwa setiap estimasi pengaruh jalur (path) memiliki signifikansi statistik yang dapat dipertanggungjawabkan. Untuk memperoleh nilai signifikansi ini, metode yang digunakan adalah prosedur bootstrapping, yang secara esensial menciptakan ribuan sub-sampel untuk menguji kestabilan koefisien jalur. Penentuan signifikansi sebuah hipotesis dilakukan dengan meninjau dua nilai kunci dari laporan bootstrapping, yaitu nilai koefisien parameter dan, yang lebih penting, nilai t-statistik. Proses pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai t-statistik (sering disebut t-hitung) yang diperoleh dari hasil analisis dengan nilai kritis dari t-tabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05 (atau 5%), nilai kritis t-tabel yang menjadi patokan adalah 1,96. Oleh karena itu, sebuah hipotesis dapat dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistiknya melebihi 1,96.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Individual Development Plan</i> -> Pencapaian Target	0,443	0,448	0,082	5,399	0,000
Penerapan Manajemen Kinerja Individu -> Pencapaian Target	0,402	0,406	0,083	4,864	0,000

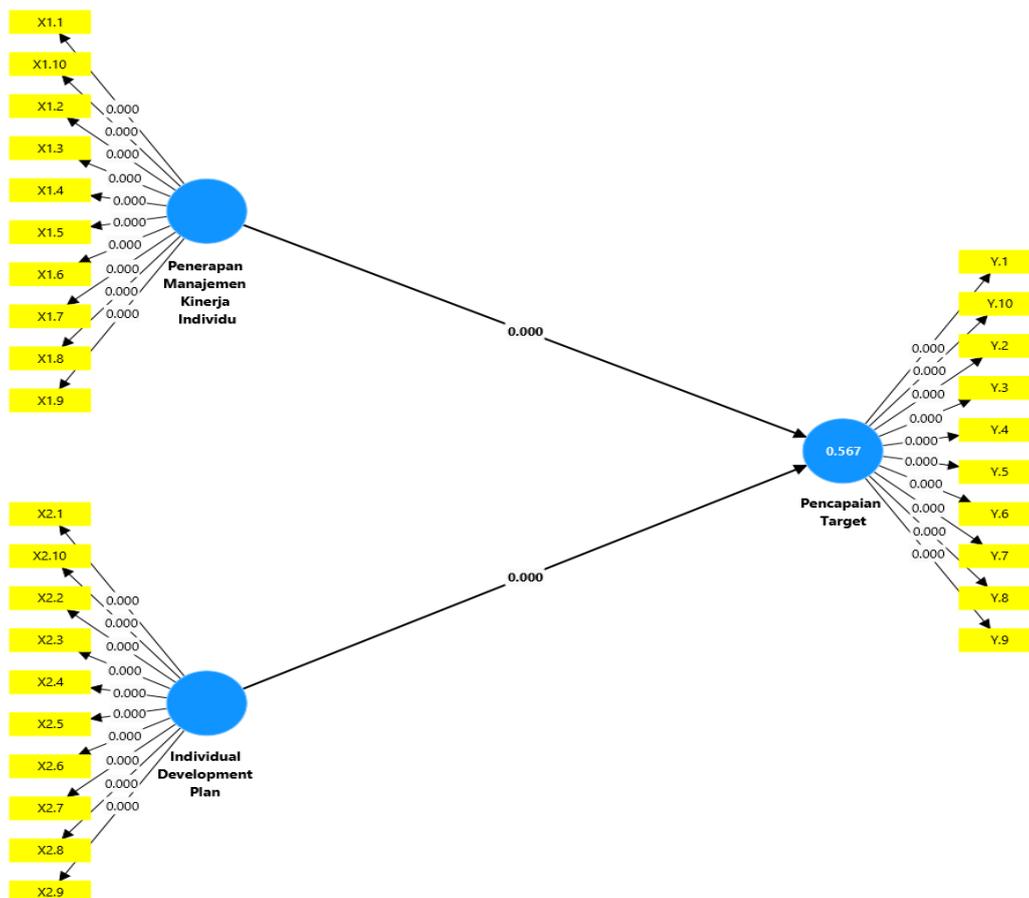
Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

H1: Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Individu terhadap Pencapaian Target

Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur pengaruh dari variabel Penerapan Manajemen Kinerja Individu terhadap Pencapaian Target memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,402. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel. Pengujian signifikansi menghasilkan nilai t-statistik sebesar 4,864, yang secara substansial lebih tinggi dari nilai kritis t-tabel (1,96). Selain itu, p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti Penerapan Manajemen Kinerja Individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Store HokBen di Jakarta Selatan.

H2: Pengaruh *Individual Development Plan* terhadap Pencapaian Target

Untuk hipotesis kedua, hasil pengujian menunjukkan bahwa jalur pengaruh dari variabel *Individual Development Plan* (IDP) terhadap Pencapaian Target memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,443, yang mengindikasikan hubungan positif. Nilai t-statistik yang dihasilkan adalah 5,399, yang jauh melampaui nilai kritis 1,96. Didukung oleh p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), hasil ini menegaskan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima, yang membuktikan bahwa *Individual Development Plan* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Store HokBen di Jakarta Selatan.



Gambar 5. Hasil Uji Bootstrapping
 Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Hasil model pengujian hubungan antar variable menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)-Partial Least Square (PLS) yang dapat diterangkan sebagai berikut :

- a. Variabel Laten (Lingkaran Biru)
 - Penerapan Manajemen Kinerja Individu (X1) → variabel independen pertama.
 - *Individual Development Plan* (IDP) (X2) → variabel independen kedua.
 - Pencapaian Target (Y) → variabel dependen.
 - Lingkaran menunjukkan variabel laten (konsep abstrak yang tidak bisa diukur langsung, tetapi diukur melalui indikator).
- b. Indikator (Kotak Kuning)
 - X1.1 – X1.10 → indikator untuk mengukur Penerapan Manajemen Kinerja Individu.
 - X2.1 – X2.10 → indikator untuk mengukur *Individual Development Plan* (IDP).
 - Y1 – Y10 → indikator untuk mengukur Pencapaian Target Outlet. Kotak ini disebut manifest variables / observed variables yang berupa pertanyaan- pertanyaan kuesioner.
- c. Arah Panah
 - Panah dari indikator ke lingkaran → loading factor, menunjukkan seberapa kuat indikator merepresentasikan variabel laten.
 - Panah dari X1 → Y dan dari X2 → Y → path coefficient, menunjukkan pengaruh langsung variabel independen terhadap dependen.
- d. Nilai Angka
 - 0.567 pada lingkaran Y → menunjukkan R^2 (R-Square), artinya variabel X1 dan X2 secara bersama-sama menjelaskan 56,7% variasi pencapaian target outlet.
 - 0.000 pada panah → kemungkinan besar nilai p-value hasil pengujian. Jika benar, maka nilai ini berarti sangat signifikan ($p < 0.05$) → artinya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y terbukti signifikan.
 - Nilai 0.000 pada indikator → semua indikator signifikan membentuk konstruk (valid).
- e. Implikasi Penelitian bagi Tesis
 - Penerapan Manajemen Kinerja Individu dan *Individual Development Plan* (IDP) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target Outlet HokBen.
 - Model ini sudah tepat untuk menjawab hipotesis penelitian (H1, H2, H3).
 - Dengan $R^2 = 0.567$, model tergolong cukup kuat (kategori menengah-kuat menurut Chin, 1998).

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh penerapan manajemen kinerja individu dan *Individual Development Plan* (IDP) terhadap pencapaian target store HokBen di Jakarta Selatan, integrasi sistem manajemen kinerja yang terstruktur dengan program pengembangan diri yang terpersonalisasi merupakan faktor fundamental bagi kesuksesan operasional di sektor ritel. Penelitian ini secara akademis menunjukkan bahwa pendekatan ganda ini adalah landasan penting untuk mencapai target bisnis. Hal ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan Manajemen Kinerja Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Store. Temuan ini menegaskan bahwa proses yang terstruktur mulai dari perencanaan kinerja, monitoring dan coaching, penilaian, hingga pemberian umpan balik yang efektif merupakan faktor krusial yang secara langsung mendorong tercapainya target-target operasional dan finansial di tingkat outlet.
- b. *Individual Development Plan* (IDP) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Store. Pengaruh IDP bahkan menunjukkan dampak (koefisien jalur dan effect size) yang sedikit lebih kuat dibandingkan manajemen kinerja. Hal ini menggarisbawahi bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi, keterampilan, dan perencanaan karir karyawan adalah strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan kapabilitas individu, yang pada akhirnya berkontribusi secara nyata pada keberhasilan outlet.
- c. Secara simultan, Penerapan Manajemen Kinerja Individu dan *Individual Development Plan* (IDP) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pencapaian Target Store. Model penelitian menunjukkan kemampuan menjelaskan sebesar 56,7% (R-Square) dari variasi pada variabel pencapaian target. Ini berarti kombinasi antara sistem pengelolaan kinerja yang baik dan program pengembangan diri yang terarah menjadi fondasi yang kuat dalam mendorong kinerja outlet.

6. Daftar Pustaka

- Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi.
- Aguinis, Herman (2013), *Performance Management Kelley School of Business Indiana University 3rd edition*, Prentice Hall/Pearson Education
- Aguinis, Heman. (2009), *Performance management 2nd ed.*, Prentice Hall/Pearson Education
- Amstrong, Michael (2006) : *A Handbook of HUMAN RESOURCE 10th edition*, Kogan Page, London
- Amstrong, Michael (2006), *Performance Management*, Kogan Page, London
- Amstrong, Michael (2022), *Armstrong's Handbook of Performance Management An Evidence-Based Guide to Performance Leadership 7th edition*, Kogan Page, London
- Armstrong, Michael & Baron, Angela (2005), *Managing performance : Performance Management in Action*, the Chartered institute of personnel and Development CIPD House, Camp Road, London
- Armstrong, Michael & Baron, Angela (2009), *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*, 4th edition Kogan Page Limited
- Eric J. Arnold (1950), *Creative Engineering and Design Thinking*, 1st Edition, McGraw-Hill
- Bacal, Robert (2007), *How to Manage Performance*, McGraw-Hill Education - Europe
- Bandura (1977), *Social Learning Theory*, Prentice Hall
- Barney, Jay (1991), *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*(Artikel) Journal of Management

- Bass (1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press
- Becker & Huselid (2006), *Strategic Human Resource Management dan Human Capital*, Journal of Management, Vol. 32, No. 6, Sage Publications
- Becker (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press
- Boyatzis (1982), *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, John Wiley & Sons
- Brown, Tim (2009), *Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation*, HarperBusiness
- Bryson (2011), *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*, 4th edition Jossey-Bass
- Cantika, A. P., & Dwianto, A. S. (2025). *Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*. Journal of Education and Development.
- Chin, W. W. (2015). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS*. Springer Nature
- Costello, Sheila. J. (1994). *Effective Performance Management*, New York, McGraw-Hill Companies, Inc
- Deci & Ryan (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, Dessler, G., (2019) : *Human Resource Management* (15th ed.), Pearson, New York.
- Dharma, Agus (2001), *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Raja Grafindo Persada
- Dweck (1986), *Motivational Processes Affecting Learning*" Article *American Psychologist*, American Psychological Association
- French & Bell (1999), *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*, Prentice Hall
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus et al. (2010), *Career Management*, 4th edition South-Western Cengage Learning
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications
- Hasan, G., Anita, A., Jolinn, C., & Javita, J. (2025). *Dampak CRM terhadap Efektivitas Operasional*. Jurnal Minfo.
- Plattner, H., Meinel, C., & Leifer, L. (eds.). (2016). *Design Thinking Research: Making Design Thinking Foundational* (Understanding Innovation). Springer.
- Hersey & Blanchard (1969), *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall
- Herzberg (1959), *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons
- Kaplan & Norton (1996), *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*, Harvard Business Review Press
- Katz & Kahn (1978), *The Social Psychology of Organizations*, John Wiley & Sons

- Kramer, A., Djubiantono, T., Aziz, F., Bogard, J.S., Weeks, R. A., Weinand, D.C., Hames, W.E., Elam, J.M., Durband, A.C, & Agus (2005) : *The First Hominid Fossil Recovered from West Java, Indonesia*, Journal of Human Evolution
- Kurniawan, M. A., & Wartini, S. (2025). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja SDM*. Bookchapter Manajemen SDM.
- Kusmulyono, B.S. & Dewi DM, M. (n.d.). *Mencetak SDM Prima dan Beretika Dalam Membangun Technopreneur (studi kasus : dibank Syariah Indonesia melalui BSI Corpu)*. Dokumen internal.
- Lewin (1947), *Resolving Social Conflicts: Selected Papers on Group Dynamics*, Tavistock Publications
- Locke (1976), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally
- Locke, E. A., dan Latham, G. P., (1990) *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, Prentice-Hall.
- Locke, E. A., dan Latham, G. P., (2002) : *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*, No.9 American Psychologist
- Ma'dika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). *Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan*. Journal of Current Issues in Business.
- Maharani, P., & Isyanto, P. (2025). *Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Musytari.
- Martin, Roger (2007) , *The Opposable Mind: How Successful Leaders Win Through Integrative Thinking*, Harvard Business School Press.
- Mathis Robert, Jackson John 92002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
- Mondy, Wayne , Noe, Robert, Dessler, Garry (2010) *Human Resource Management*, 2nd edition Pearson College Div. / Prentice Hall
- Neely et al. (1995), *Performance Measurement in Action: Measuring and Managing Performance in Organizations*, Kogan Page
- Noe, R. A., (2017) : *Employee Training and Development* (7th ed.), McGraw-Hill Education, New York. Plenum Press
- Pulakos (2009), *Performance Management: A New Approach for Driving Business Results*, John Wiley & Sons
- Richard et al. (2009), *Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice*, *Journal of Management*, Vol. 35, No. 3, Sage Publications
- Robbins (2001), *Organizational Behavior*, Prentice Hall / Pearson
- Robbins, dan Judge, T. A., (2018) : *Organizational Behavior* (18th ed.), Pearson, Boston. Salemba empat
- Saputri, F. D., & Nugraha, A. P. (2025). *Pengaruh Lingkungan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal SIME.
- Sekaran, U., dan Bougie, R., (2016) : *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.), Wiley, New York.
- Setyawati, Z., Iza, J. H. M., & Ismail, I. (2024). *Kinerja dalam Konteks Pengembangan SDM: Menghubungkan Tujuan Organisasi dengan Pencapaian Individu*. Jurnal Media Akademik.
- Simamora, Henry (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN

- Sugiyono., (2017) : *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Tjiptono , Fandy & Chandra, Gregorius (2012), *Pemasaran Strategik*, Penerbit Andi
- Vroom (1964), *Work and Motivation*, John Wiley & Sons
- Wajdi, M. F. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM*. JRTI.
- Werner & DeSimone(2012), *Human Resources Development*, Cengage Learning
- Wibowo (2007) , *Manajemen Kinerja* , Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat Jakarta
- Yulistiyono, A., & Wardana, D. J. (2022). *Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Organisasi di Industri Air Minum*. JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis.