

Pengaruh *Key Performance Indicator*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

Alivia Wahyu Firnanda¹, Hendra Prasetya^{2*}

Universitas Wijaya Kusuma¹, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: aliviafirnanda@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of Key Performance Indicators (KPI), Work Environment and Compensation on the Performance of Employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. The independent variables in this study are Key Performance Indicator (KPI), Work Environment and Compensation while the dependent variable in this study is employee performance. In this study, sample determination was carried out by purposive sampling method. The sample used was 40 people. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. Before the hypothesis test is carried out, reliability and validity are carried out. The result is that all variables are valid and reliable. The results of the t test show the Key Performance Indicator variable with a significance of $0.180 > 0.05$. Thus the first hypothesis states "Key Performance Indicator has a significant effect on the performance of employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya is not proven to be true" While the Work Environment variable with a significance of $0.001 < 0.05$. Thus, the second hypothesis states, "The Work Environment has a significant effect on the performance of employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya proved to be correct" Then for the variable Compensation with a significance of $0.011 < 0.05$. Thus, the third hypothesis states, "Compensation has a significant effect on the performance of employees of the marketing department of PT. Bumi Indo Mapan Surabaya is proven to be true"

Keywords: *Flash Sale, Live Streaming, Buying Interest*

PENDAHULUAN

Pada era Industri 4.0 serta era globalisasi ini banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan usahanya. Globalisasi menuntut setiap organisasi untuk terus memperluas jangkauannya guna bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, setiap dunia usaha harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mempertahankan daya saing global, sehingga diperlukan upaya-upaya inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. era industri 4.0 ini.

SDM mempunyai peran esensial untuk mengelola bisnis, pada operasional manajemen dan operasi. SDM sangat penting bagi dunia usaha karena setiap Organisasi harus mengawasi SDM yang ada untuk mencapai tujuan bisnis. Memahami pentingnya SDM, setiap organisasi harus menjamin bahwa perwakilannya terus menunjukkan kinerja yang unggul. Eksekusi yang representatif merupakan bagian utama dalam menjalankan suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan memenuhi tujuan organisasi, karena jika kinerja pekerja menurun maka dapat dipastikan efisiensi organisasi akan menurun dan hal ini dapat menimbulkan biaya yang sangat besar bagi organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai landasan menilai organisasi atau karyawan tersebut" (Hasibuan, 2016). Rivai (2015) "Kinerja adalah tingkatan atau hasil kesuksesan seseorang dengan cara menyeluruh pada suatu periode untuk menjalankan tugas berdasarkan kriteria, sasaran, target, atau standar hasil kerja yang sudah ditetapkan lebih dulu dan sudah disepakati". Kinerja pegawai juga dapat disimpulkan dari perolehan kerja baik dengan kuantitas ataupun kualitas pada yang sudah tercapai pada waktu tertentu dan pada waktu yang cukup untuk memenuhi pelaksanaan dari tugas yang diembankan dengan menyesuaikan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Zainal (2015) "untuk melihat tingkat kinerja karyawan, perlu dilakukan adanya penilaian

kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik kinerja karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan dapat mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja ini, maka kinerja para karyawan menjadi lebih optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja dengan lebih baik lagi dan berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan”. Hal ini terjadi pada semua perusahaan tidak terkecuali dengan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

Kinerja diukur untuk mengetahui sejauh mana tujuan tercapai sehingga management dapat bertindak cepat dalam mengambil keputusan. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, akar penyebab buruknya kinerja dapat diidentifikasi sehingga bisa segera diperbaiki. Agar perusahaan mengetahui sejauh mana kemajuan yang telah dicapai, penentuan KPI adalah salah satu cara yang harus dilakukan karyawan untuk mengetahui apa yang telah dan sedang mereka kerjakan serta perkembangan dan pelatihan apa yang mereka butuhkan agar dapat semakin berkembang. Dengan begitu, diharapkan ini juga bisa menaikkan kinerja karyawan dan mampu mendorong cara kerja setiap karyawan secara berkelanjutan. “Memilih KPI dan menetapkan sasaran KPI secara tepat akan dapat mengarahkan perusahaan pada identifikasi potensi perbaikan atau peningkatan kinerja sehingga KPI sering sekali diasosiasikan dengan inisiatif yang terkait peningkatan kinerja” (Soemohadiwidjojo, 2015)

Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja”. “Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri” Susilaningih (2013).

Dampak tempat kerja terhadap kinerja pekerja sangat penting bagi suatu organisasi, baik iklim dalam maupun iklim luar karena akan berdampak pada tujuan perkumpulan (organisasi). Untuk lebih mengembangkan konsekuensi presentasi suatu organisasi, mengaktifkan tempat kerja sangatlah penting. Sama seperti studi yang dilaksanakan Nitisemito (2013) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.”

Kompensasi juga harus mendapat pertimbangan serius dari manajemen perusahaan mengingat pentingnya tenaga kerja bagi bisnis karena hal ini merupakan upaya meningkatkan kinerja karyawan, Murty dan Hudiwinarsih (2012) “dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi”, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Dalam hal ini PT. Bumi Indo Mapan Surabaya juga mengambil langkah untuk peduli terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan melalui pemberian kompensasi yang tepat, melalui pemberian kompensasi yang tepat di harapkan dapat meningkatkan pelaksanaan bagi perwakilan guna mewujudkan pameran yang diinginkan organisasi.

KPI, Lingkungan kerja serta Penelitian dari menunjukkan bahwa kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh kompensasi Haholongan, Sakti, Diana, Yusuf (2022) “yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara Key Performance Indicator terhadap kinerja karyawan serta Ningsih (2019) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, lingkungan kerja dan kompensasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”. Nanulaitta (2018) “menyatakan bahwa berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Lubis dan Kusumanto (2018) “dalam penelitiannya menyatakan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Key Performance Indicators (KPI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Beda halnya dengan studi Seftyarini (2021) “bahwa metode key performance tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.”

Meninjau pentingnya KPI, lingkungan kerja dan kompensasi untuk mengembangkan kinerja karyawan serta atas dasar latar belakang, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran pada PT. Bumi Group Surabaya”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Key Performance Indicator

Key Performance Indicator, juga dikenal sebagai KPI, adalah serangkaian indikator utama yang dapat diukur dan memberi tahu Anda seberapa baik suatu organisasi telah berhasil mencapai tujuan strategisnya. Komponen-komponen yang diingat untuk KPI mencakup tujuan-tujuan utama, petunjuk-petunjuk utama terkait tujuan strategis, tujuan benchmarking, dan timeline atau periode efektifitas KPI (Soemohadiwidjojo, 2015).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Nitisemito dalam (Nuraini, 2013) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, cara kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati, 2012) pegawai suka dengan kondisi fisik lokasi kerja yang tidak membahayakan, keributan, cahaya, keberadaan temperatur, dan lainnya yang harusnya tidak ekstrim. Dalam membentuk lingkungan kerja yang berhubungan terhadap produktivitas dan kemampuan manusia bergantung pada faktor sosial ekonomi, mental, fisiologis, biologis, kimia, dan fisik. (Robbin, 2015)

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. (Nurjaman, 2014). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rivai, 2010). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan (Hasibuan, 2014). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan dimiliki. Edison, et al., (2016).

Pengaruh antar Variabel

1. Hubungan Key Performance Indicator dengan Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menyatakan indikator kinerja ialah alat ukur dalam pencapaian kinerja karyawan. KPI yang ditetapkan dengan jelas membantu karyawan memahami tujuan yang harus dicapai. Hal ini membantu mereka untuk fokus pada tugas-tugas yang relevan dan berkontribusi pada tujuan organisasi. KPI memberikan kerangka kerja untuk mengukur kinerja karyawan. Dengan KPI yang terukur, karyawan dapat melihat sejauh mana mereka telah mencapai tujuan mereka dan mendapatkan umpan balik yang objektif. KPI yang terukur dan diberikan dengan jelas dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Mereka menyadari bahwa mencapai KPI yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dan dapat berkontribusi pada pengakuan, penghargaan, atau insentif lainnya. Mengartikan, makin baik penilaian KPI makin baik juga tingkat kinerja karyawan karena, peningkatan penilaian kerja melalui Key Performance Indicator (KPI) ini secara berkesinambungan akan meningkatkan kemampuan dan sikap positif untuk lebih produktif atau berprestasi lebih baik lagi. Kemudian akan meningkatkan produktivitas kelompok atau unit, dan peningkatan produktivitas kelompok atau unit pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan yang tinggi bagi mereka yang mau berkembang dan mampu menunjukkan prestasinya bagi perusahaan.

H₁: Key Performance Indicator berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Danang (2015) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk

bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.” Karyawan sebenarnya akan ingin mencapai eksekusi yang maksimal jika mereka mempunyai inspirasi yang tinggi untuk mencapainya. Dorongan untuk berprestasi yang seharusnya dimiliki karyawan hendaknya diciptakan dalam diri mereka sendiri, yang akan membentuk aset-aset mereka sendiri dan di tempat kerja yang juga menjunjung tinggi mereka, sehingga dalam mencapai eksekusi lebih mudah. Riva’i (2010) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja didukung oleh penjelasan yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga faktor yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan.”

H₂: Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

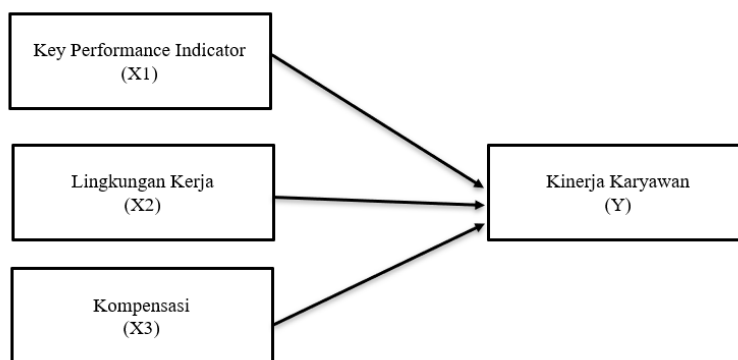
Milkovich, Newman, & Gerhart. (2014) “Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa upah dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka”. Moeheriono (2014) “mengatakan bahwa pemberian kompensasi pada umumnya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap sudah cukup layak dan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangatlah besar, juga semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi”.

H₃: Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Model Analisis

Gambar 1.

MODEL ANALISIS



Sumber: dikembangkan oleh peneliti, 2023

METODE PENELITIAN.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan diterapkan ialah pendekatan kuantitatif, Sugiyono (2013) “penelitian kuantitatif menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur dan menghasilkan kesimpulan. Sedangkan sifat dari penelitian ini ialah asosiatif”. Sugiyono (2014) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent)”. Ini sama seperti arah studi yakni guna memahami Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh atas Kinerja karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). kriteria sampel pada studi ini ialah :

1. Karyawan bagian pemasaran
2. Minimal sudah bekerja selama 1 tahun
3. Karyawan yang memiliki perikatan kontrak kerja PKWT dan bukan CO-Working, Part-time/Freelancer Karyawan dengan minimal usia 20 tahun

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil sampel total 40 karyawan bagian pemasaran. Penentuan ukuran sampel ini didasarkan pada panduan yang dikemukakan Sugiyono “ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500” (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diamati untuk memberi gambaran seperti apa sampel penelitian ini dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Karakteristik	Jumlah	Persen
Status Karyawan			
1	Perjanjian Kontrak	40	100%
2	Karyawan Lepas/Freelance	0	0%
Jenis Kelamin			
1	Pria	21	52,5%
2	Wanita	19	47,5 %
Usia			
1	Kurang dari 20 tahun	0	0 %
2	20 – 24 tahun	15	37,5%
3	25 – 29 tahun	7	17,5%
4	30 – 34 tahun	7	17,5%
5	35 – 39 tahun	8	20%
Status Pernikahan			
1	Menikah	25	62,5%
2	Belum menikah	15	37,5%
Pendidikan Terakhir			
1	SMU atau sederajat	8	20%
2	D3	8	20%
3	S1	18	45%
4	S2	6	15%
Masa Kerja			
1	Kurang dari 1 tahun	0	0 %
2	1-2 tahun	40	100 %

3	3-4 tahun	0	0 %
4	5 tahun lebih	0	0 %
Pendapatan			
1	1-2 juta	6	15%
2	3-4 juta	12	30%
3	5-6 juta	17	42,5%
4	Lebih dari 6 juta	5	12,5%

Sumber: Olahan data peneliti

Berdasarkan data pada Tabel 1, status karyawan responden yang mendominasi penelitian ini adalah perjanjian kontra dengan jumlah 40 orang dan persentase 100%, serta jenis kelamin yang mendominasi penelitian ini adalah pria dengan jumlah 21 orang dengan presentase 52,5% didominasi usia pada rentang 20-24 tahun dengan jumlah 15 orang dan presentase 37,5%, status pernikahan mayoritas responden adalah menikah dengan jumlah 25 orang dan presentase 62,5%, pendidikan terakhir didominasi pada jenjang S1 sebanyak 18 orang dengan presentasi 45%. Mayoritas karyawan bekerja di perusahaan selama 1-2 tahun sebanyak 40 orang dengan presentase 100%, dan mayoritas berpendapatan rata-rata 5-6 juta sebanyak 17 orang dengan presentase 42,5%.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2.

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pertanyaan	Person Corellation	Sig	Keterangan
KPI	X1.1	0,752	0,000	“VALID”
	X1.2	0,701	0,000	“VALID”
	X1.3	0,777	0,000	“VALID”
	X1.4	0,677	0,000	“VALID”
	X1.5	0,678	0,000	“VALID”
Lingkungan Kerja	X2.1	0,662	0,000	“VALID”
	X2.2	0,672	0,000	“VALID”
	X2.3	0,680	0,000	“VALID”
	X2.4	0,706	0,000	“VALID”
	X2.5	0,732	0,000	“VALID”
	X2.6	0,642	0,000	“VALID”
	X2.7	0,643	0,000	“VALID”
	X2.8	0,641	0,000	“VALID”
Kompensasi	X3.1	0,854	0,000	“VALID”
	X3.2	0,503	0,000	“VALID”
	X3.3	0,883	0,000	“VALID”
	X3.4	0,704	0,000	“VALID”
Kinerja Karyawan	Y1	0,698	0,000	“VALID”
	Y2	0,559	0,000	“VALID”
	Y3	0,761	0,000	“VALID”
	Y4	0,555	0,000	“VALID”
	Y5	0,683	0,000	“VALID”

	Y6	0,574	0,000	“VALID”
--	----	-------	-------	---------

Sumber: data yang diolah, 2024

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwasanya semua pearson correlation yang disajikan pada tabel Correlation menunjukkan hasil korelasi perhitungan menggunakan aplikasi SPSS lebih besar dibandingkan 0,4 pada setiap item pernyataan dengan responden 40. Serta setiap item pertanyaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ hingga, bisa disebut bahwasanya semua variabel Key Performance Indicator, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Key Performance Indicator (X1)	0,756	“Reliabel”
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,826	“Reliabel”
3	Kompensasi (X3)	0,738	“Reliabel”
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,715	“Reliabel”

Sumber: data yang diolah, 2024

Perolehan uji reliabilitas Tabel 3 memperlihatkan semua instrumen studi mempunyai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hal ini dapat dikatakan seluruh instrumen reliabel hingga bisa dipakai guna melaksanakan studi.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98248135
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.093
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Hasil analisis Tabel 4.15 didapat nilai signifikansi senilai 0,200 $> 0,05$ atau 5%. Oleh karena

signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov >0,05 atau 5% bisa diambil simpulan model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.346	1.749		4.771	.000
Total_X1	-.224	.164	-.209	-1.366	.180
Total_X2	.406	.114	.643	3.559	.001
Total_X3	.490	.183	.465	2.683	.011

Sumber: data yang diolah, 2024

$$Y = 8,346 - 0,224 X1 + 0,406 X2 + 0,490 X3$$

Persamaan regresi bisa diuraikan :

1. Nilai constant sebesar 8,346 Nilai konstan ini memiliki makna bahwa ketika tidak ada pengaruh sama sekali terhadap penerapan Key Performance Indicator, Lingkungan Kerja dan Kompensasi maka masih ada penilaian positif terhadap pengaruh Kinerja Karyawan.
- a. Koefisien regresi (b1) pada variabel Key Performance Indicator senilai -0,224 artinya apabila Key Performance Indicator (X1) meningkat dengan variabel lain yakni Lingkungan kerja serta Kompensasi tetap, nilai dari Kinerja Karyawan akan menurun, sehingga ada korelasi negatif dari KPI serta Kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan 1 satuan KPI maka akan berpengaruh pada penurunan 0,224 satuan dalam kinerja karyawan. dan sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan Key Performance Indicator maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja 0,224 satuan.
- b. Koefisien regresi (b2) pada variabel Lingkungan Kerja senilai 0,406 mengartikan apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat dengan variabel lain KPI dan Kompensasi tetap, nilai Kinerja Karyawan mengalami peningkatan senilai 0,406 satuan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien yang bernilai positif mengartikan dari Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan memiliki perbandingan lurus. Dengan demikian ketika ada peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap 0,406 satuan peningkatan Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan 0,406 satuan Kinerja Karyawan.
- c. Koefisien regresi (b3) di variabel Kompensasi senilai 0,490 mengartikan apabila Kompensasi (X2) meningkat dengan variabel lain tetap, nilai Kinerja Karyawan naik senilai 0,490 satuan. Variabel Kompensasi memiliki koefisien yang bernilai positif mengartikan Kompensasi atas Kinerja Karyawan memiliki perbandingan lurus. Dengan demikian ketika ada peningkatan terhadap 1 satuan Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap 0,490 satuan peningkatan Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan Kompensasi maka akan

berpengaruh terhadap penurunan 0,490 satuan Kinerja Karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi R-square

Tabel 6.
KOEFISIEN DETERMINASI R-SQUARE

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.838	.825	.945

Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KPI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Perolehan koefisien korelasi (R) memperlihatkan kuatnya korelasi tiap variabel dengan bersamaan atas variabel Kinerja karyawan senilai 0,916 lebih besar dari 0,5. Ini mengartikan korelasi semua variabel independen dengan dependen kuat. Adjusted R square senilai 0,825 yang ditampilkan Tabel 4.16 mengartikan besar dampak variabel Key Performance Indicator (X1), Lingkungan Kerja (X2) serta Kompensasi (X3) atas variabel Kinerja karyawan (Y) senilai 82,5%, sisanya 17,5% diberi dampak variabel lain diluar variabel bebas.

Hasil Uji Statistik T

Tabel 7.
HASIL Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.346	1.749		4.771	.000
Total_X1	-.224	.164	-.209	-1.366	.180
Total_X2	.406	.114	.643	3.559	.001
Total_X3	.490	.183	.465	2.683	.011

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,180 > 0.05 dan nilai t hitung -1,366 < t table 2,028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti variabel KPI (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0.05 dan nilai t hitung 3,559 > t table 2,028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,011 < 0.05 dan nilai t hitung 2,683 > t table 2,028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Key Performance Indicator* terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, pernyataan hipotesis pertama (H1) tidak terbukti. Perolehan tersebut memperlihatkan dengan parsial serta signifikan key performance indicator tak berdampak atas kinerja kerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan teori Soemohadiwidjojo (2015) “Key Performance Indicator (KPI) atau indikator kinerja utama adalah Kumpulan indikator utama yang dapat diukur dan memberikan informasi tentang sejauh mana tujuan strategis yang ditetapkan pada suatu organisasi berhasil dicapai.” Tapi studi ini diperoleh berbeda, variabel key performance indicator tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya. Mengembangkan kinerja SDM melalui KPI menjadi bagian dari prioritas tinggi Perusahaan. Jika diperoleh hasil yang tak berdampak, bisa jadi karena adanya beberapa KPI mungkin tidak sepenuhnya relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di bagian Pemasaran. Hasil ini bertolak belakang dengan perolehan studi Inda Yati (2018) berjudul “Pengaruh KPI terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember” yang menyatakan KPI berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan sedangkan studi ini KPI tidak berdampak signifikan atas kinerja karyawan, adanya perbedaan bisa disebabkan oleh perbedaan objek penelitian yang saat ini difokuskan pada divisi pemasaran saja, perbedaan metode penelitian atau ada faktor lain yang bisa memengaruhi hasil penelitian. Dalam hal ini Perusahaan bisa mempertimbangkan kinerja karyawan bagian pemasaran mungkin juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengakuan atas prestasi, insentif finansial, atau peluang pengembangan karir. Dalam menyusun strategi ke depan, PT Bumi Indo Mapan Surabaya dapat mempertimbangkan untuk merevaluasi pemilihan KPI, meningkatkan pemahaman dan dukungan terkait KPI, serta memastikan integrasi yang optimal dengan proses manajemen kinerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai pemahaman mendalam mengenai faktor yang memberi dampak kinerja karyawan di bagian pemasaran dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

Atas dasar perolehan uji hipotesis yang dilakukan, pernyataan hipotesis kedua (H2) terbukti kebenarannya. Perolehan tersebut memperlihatkan dengan parsial serta signifikan Lingkungan Kerja berdampak atas kinerja kerja karyawan. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi Perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi dan semangat bagi pekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat”. Perolehan studi ini konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya, seperti yang telah ditemukan oleh Hamdani, Padilah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. RGSB Berkah Jaya Garut” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, bisa diambil simpulan temuan ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang peran lingkungan kerja dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, Hasil ini memiliki implikasi signifikan bagi manajemen PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian Pemasaran, Tempat kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk mengelola bisnis mereka sebaik mungkin dan bekerja. Dengan mengetahui bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan, manajemen dapat fokus pada peningkatan aspek-aspek lingkungan kerja yang memberi dampak kinerja karyawan juga termasuk perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi, dan implementasi kebijakan yang mendukung

kondisi kerja yang positif.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

Atas dasar perolehan uji hipotesis yang dilakukan, pernyataan hipotesis ketiga (H3) terbukti kebenarannya, Artinya, ada dampak signifikan dari kompensasi atas kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan mempunyai dampak positif yang signifikan atas kinerja mereka. Milkovich, G.t., dkk (2014) mengemukakan “kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa upah dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.” Perolehan studi ini konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya, seperti yang telah dikemukakan oleh Ningsih (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM)” menyimpulkan bahwa tingkat kompensasi memiliki dampak positif signifikan atas kinerja karyawan. Maka dari itu, bisa diambil simpulan temuan ini memberik kontribusi signifikan atas pemahaman tentang peran kompensasi dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memiliki implikasi yang penting bagi MSDM saat merancang kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta peninjauan kembali struktur kompensasi, menetapkan insentif yang sesuai, dan mengidentifikasi elemen-elemen kompensasi yang paling berdampak positif atas kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Atas dasar perolehan dari studi yang sudah dilaksanakan, didapat kesimpulan:

1. Key Performance Indicators (KPI) berdampak negatif tak signifikan atas kiner karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dengan demikian hipotesis yang di ajukan tidak terbukti.
2. Lingkungan kerja berdampak positif signifikan atas kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya, maka hipotesis yang di ajukan terbukti.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya dengan demikian hipotesis yang di ajukan terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. N. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator Dengan Pendekatan Balance Scorecard Di Pegadaian Syariah A Yani Jember. Skripsi. Jember. Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Aulia, A. F. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Ub Hotel Kota Malang. Skripsi. Malang. Universitas Brawijaya Malang.
- Bayhaqi, I. (2020). Perancangan Key Performance Indicators Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di Pt. Inti Isawit Subur . *Journal Of Industrial View*, Vol. 2, No.2, Hal 1-11
- Danang Afif Laksmna, S. J. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Manado. *Jurnal Emba*, Vol.3 No.3, Hal 522-532
- Ferry, Y.(2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, Vol. 1 No. 1 , Hal 37-48
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hendri Mayanta Tarigan, A. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Rsd Tuan Rondahaimpatang Raya. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, Vol. 4 No. 1., Hal 663-667
- Iveta, G. (2012). Human Resources Key Performance Indicators. *Journal Of Competitiveness* , Vol. 4, No. 1, Hal 117-128.

- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Kadarisman, (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marr, B. (2015). *Key Performance Indicators Yang Harus Di Katahui*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, Alex, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka setia,
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmi, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhan batu Utara*. Skripsi. Medan. Universitas Medan Area.
- Rani Sadzwina, A. G. (April 2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta)*. E-Proceeding Of Management, Vol.2, No.1, Hal 671-685
- Ranna, I. S. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)* . Skripsi. Malang. Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal Zainal, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Jakarta: RAJAGRAFINDO,
- Robbins, Stephen. P, (2015). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta. Prenhallindo.
- Sajudinnoor. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang)* . Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Volume 3, Nomor 2, Hal 31-40
- Syafarani, H. (2020). *Analisis Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pertamina (Persero) Ru Ii Dumai)*. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [Soemohadiwidjojo](#), (2017). *Panduan Praktis Menyusun KPI : Key Performance Indicator*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Sofyandi, Herman, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharto, (2011). *Human Capital Management Mencapai Nilai Tambah Sumber Daya Manusia*, Jurnal Wacana Ekonomi. Vol.5 No. 23-27
- Umam, Khaerul, (2017). *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia,
- Warren, Carl S. dkk. (2014). *Accounting Indonesia Adaptation*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, et. al, (2010). *Analisis Pengukuran Kinerja Pengadaan Menggunakan Metode Sink's Seven Performance Criteria*, J@TI UNDIP, Volume V No. 2, Hal 25-31
- Yani, M, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yukl, Gary, (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.