

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Indo Mapan Surabaya**

##### **4.1.1 Sejarah perkembangan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya**

PT Bumi Indo Mapan Surabaya, didirikan pada tahun 2012, sebagai produsen biji kopi berkualitas tinggi, PT Bumi Indo Mapan ini menawarkan produknya dengan komitmen pada program hilirisasi komoditas kopi. Fokus pada UKM di sektor industri kopi, PT Bumi Indo Mapan Surabaya mendorong inovasi dengan memberikan produk kopi olahan berkualitas tinggi dan berdaya saing global.

Dengan 120 karyawan yang berdedikasi, PT Bumi Indo Mapan Surabaya tidak hanya berorientasi pada pasar lokal, tetapi juga melihat peluang di pasar internasional. Produk kopi berkualitas tinggi yang dihasilkan oleh perusahaan ini tidak hanya untuk konsumen dalam negeri, tetapi juga untuk bersaing dan diekspor ke pasar mancanegara. Hal ini diharapkan dapat membuka peluang baru bagi UKM lokal untuk merambah pasar kopi internasional.

Selain berfokus pada pengembangan produk, PT Bumi Indo Mapan Surabaya juga berkomitmen untuk mendorong penerapan praktik pertanian yang berkelanjutan dan ramah lingkungan bersama para mitra, petani kopi lokal, dan pemerintah. Tujuannya adalah memastikan bahwa seluruh rantai pasok kopi memenuhi standar internasional dalam aspek keberlanjutan.

PT. Bumi Indo Mapan memiliki lahan seluas 5 hektar dan kapasitas produksi sebanyak 17 ton kopi per hari. Sertifikasi ISO 22000, Halal, BPOM, GMP, dan HACCP telah diperoleh sebagai bukti keseriusan PT Bumi Indo Mapan dalam menerapkan sistem produksi yang memenuhi standar keamanan pangan yang ketat. Dengan demikian, perusahaan ini tidak hanya menghasilkan kopi berkualitas tinggi tetapi juga menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap keberlanjutan dan keamanan pangan.

*Sumber : Data Perusahaan PT. Bumi indo Mapan Surabaya*

#### **4.1.1 Visi Misi Perusahaan**

##### **1. Visi PT Bumi Indo Mapan Surabaya**

PT. Bumi Indo Mapa Surabaya merencanakan sebuah mimpi yang akan menjadi kursus, tempelan dan inspirasi dalam membina bisnis organisasi. Visi akan membingkai cara berpikir yang menjadi keyakinan dan inspirasi utama. PT Bumi Indo Mapan Surabaya memiliki visi, yaitu **“Dengan fisik dan mental yang prima, menjadikan Perusahaan sustainable dalam produk, jasa, relationship dan profit berskala global”**.

##### **2. Misi PT. Bumi Indo Mapan Surabaya**

Misi perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya sebagai berikut

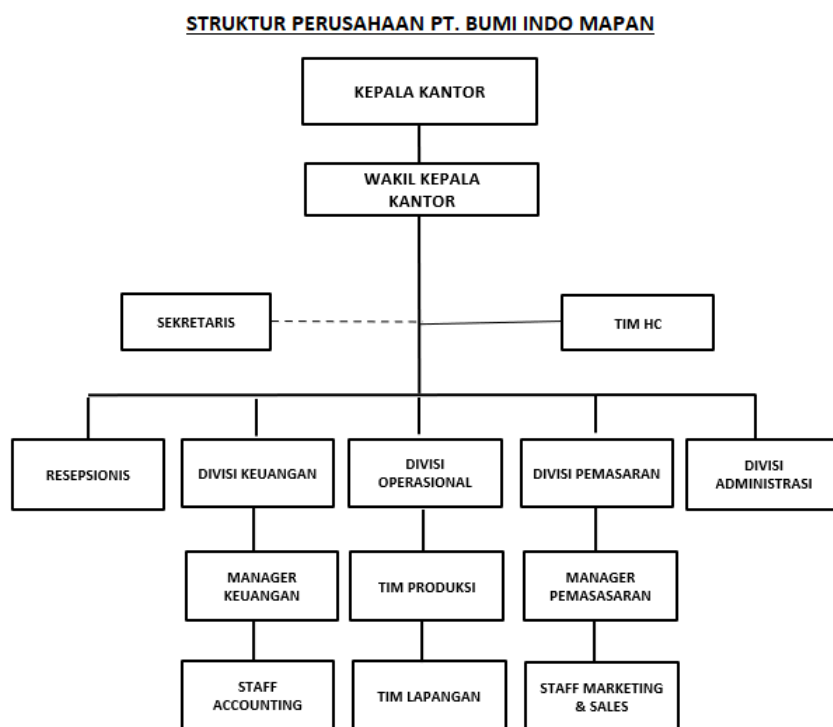
1. All team mencapai fisik dan mental yang prima
2. Mencapai smart goal produk kopi yang teruji PMF
3. Mencapai profitabilitas nasional maupun internasional

*Sumber : Data Perusahaan PT. Bumi indo Mapan Surabaya*

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Secara umum struktur organisasi perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya bisa diamati Gambar 4.1.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Indo Mapan



*Sumber : Data Perusahaan PT. Bumi indo Mapan Surabaya*

Berikut uraian tugas dan wewenang dari setiap bagian perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya :

a) Kepala Kantor

Kepala kantor pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Memimpin seluruh kegiatan operasional Perusahaan.
- 2) Menetapkan Kebijakan maupun Kebijaksanaan untuk kegiatan perusahaan
- 3) Melakukan pengambilan keputusan berhubungan dengan permasalahan yang terjadi di Perusahaan.

b) Wakil kepala kantor

Wakil kepala kantor pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Mewakili bila Kepala Kantor sedang tidak berada ditempat atau berhalangan.
- 2) Melakukan koordinasi dengan Kepala Kantor dalam rangka pengambilan keputusan berhubungan dengan kegiatan operasional Perusahaan.

c) Sekretaris

Sekretaris pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pemantauan, pemeliharaan serta tindak lanjut sarana dan prasarana kantor
- 2) Melaksanakan tugas lain dari Direksi : setoran ke Bank, pengiriman paket, pembayaran telepon, Listrik, air, dst.
- 3) Menerima kiriman surat/ paket
- 4) Meminta arahan dan melaporkan ke Direksi jika ada

permasalahan yang tidak dapat diselesaikan.

d) Tim HC

Tim HC pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 3 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Mengatur dan memberikan sanksi terhadap karyawan
- 2) Tim recruitmen karyawan diperusahaan.

e) Resepsionis

Resepsionis pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Melakukan & mengkoordinasikan tugas-tugas yang ada di resepsionis (sesuai SOP resepsionis), termasuk scheduling dsb.
- 2) Mengawasi pelaksanaan jadwal jaga resepsionis.
- 3) Menerima dan mengelola surat/ dokumen / barang masuk serta mengatur pengiriman sesuai alamat yang dituju.
- 4) Menerima dan mengatur tamu serta mengarahkan sesuai keperluannya.
- 5) Menerima dan mengelola panggilan telepon masuk serta melakukan panggilan telepon keluar sesuai permintaan.

f) Divisi Keuangan

Divisi Keuangan pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 3 orang, terdiri dari :

- Manager Keuangan berjumlah 1 orang, yang memiliki tugas

dan wewenang :

- 1) Perencanaan Keuangan jangka panjang dan jangka pendek.
  - 2) Pengelolaan Anggaran serta mengidentifikasi potensi penyimpangan.
  - 3) Mengelola Pembiayaan dan Investasi
  - 4) Melakukan Analisis Keuangan
- Staff Accounting berjumlah 2 orang, yang memiliki tugas dan wewenang :
    - 1) Mengelola kas Kantor
    - 2) Melakukan pembayaran / pengeluaran uang untuk kepentingan kegiatan Kantor
    - 3) Membuat laporan keuangan

g) Divisi Operasional

Divisi Operasional pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 30 orang terdiri dari :

- Tim Produksi yang berjumlah 25 orang dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :
  - 1) Perencanaan Produksi
  - 2) Pengadaan dan Pemeliharaan Peralatan
  - 3) Pengendalian Kualitas
  - 4) Penjadwalan Produksi
  - 5) Manajemen Persediaan

- Tim Lapangan yang berjumlah 5 orang dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Distribusi Produk
- 2) Merencanakan dan mengkoordinasikan distribusi produk kopi ke berbagai outlet atau pelanggan.
- 3) Memastikan ketersediaan produk di lapangan sesuai dengan permintaan pasar.
- 4) Manajemen Stok dan Inventaris

h) Divisi pemasaran

Divisi Pemasaran pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya

berjumlah 43 orang, terdiri dari :

- Manager Pemasaran yang berjumlah 1 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Melakukan Perencanaan Strategi Pemasaran
- 2) Melakukan Penelitian Pasar
- 3) Pengembangan Branding
- 4) Pengelolaan Kampanye Pemasaran
- 5) Menjalin Kerjasama dengan Mitra:
- 6) Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Tim Pemasaran
- 7) Menetapkan kebijakan dan prosedur pemasaran perusahaan.
- 8) Pengelolaan Anggaran Pemasaran

- 9) Menetapkan kebijakan penetapan harga untuk produk kopi.
  - 10) Penilaian Kinerja Kampanye pada staff marketing dan sales
  - 11) Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan dan pangsa pasar.
  - 12) Terlibat dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan terkait.
- Staff Marketing dan Sales berjumlah 42 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :
    - 1) Melakukan kegiatan penjualan dan pemasaran produk kopi kepada pelanggan potensial.
    - 2) Mengembangkan hubungan baik dengan pelanggan dan mitra bisnis.
    - 3) Mempresentasikan produk kopi kepada pelanggan, menjelaskan keunggulan dan manfaatnya.
    - 4) Memberikan informasi detail tentang variasi produk dan jenis kopi yang ditawarkan.
    - 5) Bertanggung jawab untuk mencapai atau melebihi target penjualan yang telah ditetapkan.
    - 6) Menerapkan strategi penjualan yang efektif untuk meningkatkan performa.
    - 7) Mengumpulkan data pesaing dan pasar terkait tren



penjualan dan preferensi konsumen.

- 8) Menanggapi pertanyaan pelanggan, memberikan solusi terhadap masalah, dan memastikan kepuasan pelanggan.
- 9) Mengelola keluhan dan umpan balik pelanggan.
- 10) Bertanggung jawab dalam negosiasi harga dan syarat penjualan dengan pelanggan.

i) Divisi Administrasi

Divisi Administrasi pada Perusahaan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya berjumlah 7 orang, dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- 1) Mengelola dan menyusun dokumen-dokumen administratif, seperti surat-menyurat, kontrak, dan dokumen internal perusahaan.
- 2) Menyusun arsip yang terorganisir dan mudah diakses.
- 3) Menangani kebutuhan fasilitas kantor, termasuk pengaturan ruangan, kebersihan, dan keamanan.
- 4) Menyelenggarakan peralatan kantor dan perbaikan jika diperlukan.
- 5) Mengelola persediaan kantor seperti alat tulis, peralatan kantor, dan perlengkapan lainnya.
- 6) Bertanggung jawab atas proses pengadaan barang dan layanan untuk kebutuhan kantor.
- 7) Menangani administrasi terkait absensi, cuti, dan administrasi kepegawaian.

- 8) Administrasi keuangan kantor seperti pembayaran tagihan, pelaporan pengeluaran, dan administrasi keuangan harian.
- 9) Membantu dalam pengelolaan anggaran divisi.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Responden yang digunakan untuk studi ini yaitu karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya yang memiliki status pekerjaan perjanjian kontrak dan telah bekerja selama 1 tahun atau lebih. Kuesioner yang telah disebar sejumlah 43 kuesioner. Tapi dari kuesioner yang disebar, terdapat 3 kuesioner yang tidak memenuhi syarat sehingga hanya 40 kuesioner yang memenuhi syarat. Proses pencarian data dari responden pada studi ini dilaksanakan dengan pengisian kuesioner yang disebar melalui media online. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dapat dipakai untuk penelitian sebanyak 40 kuesioner yang berasal dari google form, sedangkan untuk 3 kuesioner yang tidak memenuhi syarat dikarenakan ada 3 responden karyawan freelance dimana tidak termasuk kedalam kriteria responden. Maka total kuesioner yang dipakai pada studi ini sejumlah 40 kuesioner yang siap diolah serta dianalisis.

Karakteristik responden pada studi ini menjelaskan tentang profil responden karyawan bagian pemasaran. Karakteristik responden terdiri dari

status karyawan, masa kerja, jenis kelamin, usia, status pernikahan, Pendidikan serta pendapatan.

#### 4.2.1.1 Responden berdasarkan Status Karyawan

**Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah	Presentase
Perjanjian Kontrak	40	100 %
Karyawan lepas/Freelance	0	0 %
Jumlah	40	100 %

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Atas dasar tabel 4.1 semua responden statusnya karyawan kontrak sejumlah 40 orang atau 100%. Hal tersebut dikarenakan karyawan bagian pemasaran kebanyakan memiliki perikatan pekerjaan sebagai karyawan dengan perjanjian kontrak.

#### 4.2.1.2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Pria	21	52,5%
Wanita	19	47,5 %
Jumlah	40	100 %

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Atas dasar tabel 4.2 Terlihat sebagian besar responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 52,5%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang atau 47,5%. Artinya, jumlah pekerja laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan wanita.

#### 4.2.1.3 Responden berdasarkan Usia

**Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kurang dari 20 tahun	0	0 %
20 – 24 tahun	15	37,5%
25 – 29 tahun	7	17,5%
30 – 34 tahun	7	17,5%
35 – 39 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Atas dasar tabel 4.3 bisa dipahami usia responden paling banyak terdapat di usia 20 - 24 tahun sejumlah 15 individu (37,5%). Lalu umur 35-39 tahun sejumlah 8 individu (20%), Sedangkan umur responden antara 25-29 tahun sejumlah 7 individu (17,5%), umur 30-34 tahun yaitu sejumlah 7 individu (17,5%), usia 40 tahun atau lebih sejumlah 3 individu (7,5%) serta umur responden <20 Tahun sejumlah 0 individu atau 0%.

#### 4.2.1.4 Responden berdasarkan Status Pernikahan

**Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
Menikah	25	62,5%
Belum menikah	15	37,5%
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Atas dasar tabel 4.4 bisa dipahami responden yang dipakai pada studi ini paling banyak memiliki status pernikahan yakni menikah dengan jumlah 25 individu (62,5%) Sedangkan responden yang belum menikah sejumlah 15 individu (37,5%). Hal tersebut berarti karyawan yang telah menikah lebih banyak. Responden atas dasar Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMU atau sederajat	8	20%
D3	8	20%
S1	18	45%
S2	6	15%
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Tabel 4.5 bisa dipahami pendidikan terakhir responden jenjang S1 paling banyak yaitu 18 atau 45% kemudian pada jenjang SMU sederajat terdapat 8 individu (20%). Lalu jenjang D3 ada 8 individu “20%”. Sedangkan jenjang S2 terdapat 6 orang atau 15%.

#### 4.2.1.5 Responden berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 1 tahun	0	0 %
1-2 tahun	40	100 %
3-4 tahun	0	0 %
5 tahun lebih	0	0 %
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Pada tabel 4.6 bahwa bisa dipahami masa kerja responden pada PT. Bumi Indo Mapan bagian pemasaran semua responden bermasa kerja 1-2 tahun.

#### 4.2.1.6 Responden berdasarkan Pendapatan Rata-rata Perbulan

**Tabel 4.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendapatan Rata-rata Perbulan**

Pendapatan Rata-rata Perbulan	Jumlah	Presentase
1-2 juta	6	15%
3-4 juta	12	30%
5-6 juta	17	42,5%
Lebih dari 6 juta	5	12,5%
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Tabel 4.7 di memperlihatkan ada pendapatan rata-rata perbulan responden ialah yang berpenghasilan perbulan 5-6 juta sebanyak 17 orang

atau 42,5%. Lalu responden yang berpenghasilan Rp 3-4 juta sejumlah 12 individu (30%). Lalu yang berpenghasilan 1-2 juta yaitu sejumlah 6 individu (15%). Dan yang berpenghasilan lebih dari 6 juta adalah 5 orang atau 12,5% . Responden paling banyak ialah yang berpenghasilan 5-6 juta.

#### 4.2.2 Tanggapan responden atas variabel penelitian

Pemeriksaan ini menggambarkan anggapan dan reaksi responden dalam penelitian ini. Jawaban atas pernyataan responden mengenai faktor penelitian harus terlihat dari tanggapan responden terhadap jajak pendapat yang diberikan peneliti dengan menggunakan ukuran Likert 1 sampai 5. Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$X_1 = \frac{5 - 0,8}{5}$$

Di mana:  $c$  = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = Nilai observasi terbesar

$X_1$  = Nilai observasi terkecil

Dengan cara ini digunakan sebagai tingkat evaluasi sejauh mungkin untuk setiap kelas klasifikasi yang dikumpulkan sebagai berikut

**Tabel 4.8**

#### **Kategori Mean Masing-masing Variabel**

INTERVAL	KATEGORI
----------	----------



$1,00 < a \leq 1,80$	sangat tidak setuju (STS)
$1,80 < a \leq 2,60$	tidak setuju (TS)
$2,60 < a \leq 3,40$	kurang setuju (KS)
$3,40 < a \leq 4,20$	setuju (S)
$4,20 < a \leq 5,00$	sangat setuju (SS)

*Sumber: hasil data yang diolah oleh peneliti*

#### 4.2.2.1 Tanggapan responden terhadap Key Performance Indicator

Perolehan tanggapan Key Performance Indicator bisa diuraikan Tabel

4.9:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Key Performance Indicator**

No	Item pertanyaan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X1.1	0	1	7	16	16	167	4,175
2	X1.2	0	2	9	16	13	160	4
3	X1.3	1	3	8	14	14	157	3,925
4	X1.4	1	3	7	19	10	154	3,85
5	X1.5	0	2	5	22	11	162	4,05

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Reaksi responden seperti pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden untuk setiap jawaban responden berada pada rentang  $3,40 < a \leq 4,20$ , hal ini berarti responden menyatakan Setuju (S) dengan pernyataan yang disampaikan terhadap variabel Key Performance Indicator ( $X_1$ ).

#### 4.2.2.2 Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja

Perolehan tanggapan atas Lingkungan Kerja bisa diuraikan di Tabel

4.10:

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja**

No	Item pertanyaan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X2.1	0	1	3	24	12	167	4,175
2	X2.2	0	1	3	22	14	169	4,225
3	X2.3	0	0	3	24	13	170	4,25
4	X2.4	0	1	5	24	10	163	4,075
5	X2.5	0	0	5	19	16	171	4,275
6	X2.6	0	0	4	26	10	166	4,15
7	X2.7	0	1	4	21	14	168	4,2
8	X2.8	0	1	3	24	12	167	4,175

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Reaksi responden seperti pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa tipikal tanggapan responden pada tanggapan responden pertama, keempat, keenam, dan kedelapan berada pada rentang  $3,40 < a \leq 4,20$ , hal ini berarti responden menyatakan Setuju (S) atas pernyataan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

Rerata jawaban responden guna pertanyaan kedua, ketiga, kelima serta ketujuh ada di interval  $4,20 < a \leq 5,00$ , ini mengartikan responden menyebutkan sangat setuju (SS) atas pernyataan variabel Lingkungan

Kerja ( $X_2$ ).

#### 4.2.2.3 Tanggapan responden terhadap Kompensasi

Perolehan tanggapan atas Kompensasi bisa diuraikan di Tabel 4.11:

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi**

No	Item pertanyaan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X3.1	0	1	10	16	13	161	4,025
2	X3.2	0	0	1	29	10	169	4,225
3	X3.3	0	2	8	14	16	164	4,1
4	X3.4	0	0	2	24	14	172	4,3

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Tabel 4.11 memperlihatkan rerata jawaban responden guna jawaban responden satu serta tiga ada di interval  $3,40 < a \leq 4,20$ , ini mengartikan responden Setuju (S) atas pernyataan Kompensasi ( $X_3$ ).

Rerata jawaban responden pertanyaan kedua serta keempat ada di interval  $4,20 < a \leq 5,00$ , ini mengartikan responden sangat setuju (SS) atas pernyataan Kompensasi ( $X_3$ ).

#### 4.2.2.4 Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan tanggapan atas Kinerja Karyawan dapat diuraikan tabel 4.12:

#### 4.12 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Item pernyataan	Jawaban					JUMLAH	RATA RATA
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Y1	0	0	4	25	11	167	4,175
2	Y2	0	0	2	24	14	172	4,3
3	Y3	0	0	7	20	13	166	4,15
4	Y4	0	0	1	24	15	174	4,35
5	Y5	0	0	4	26	10	166	4,15
6	Y6	0	0	2	27	11	169	4,225

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Tabel 4.12 memperlihatkan rerata jawaban responden jawaban responden satu, tiga serta lima ada di interval  $3,40 < a \leq 4,20$  , ini mengartikan responden menyebutkan Setuju (S) atas pernyataan Kinerja Karyawan (Y).

Rerata jawaban responden guna pertanyaan kedua, keempat serta keenam ada di interval  $4,20 < a \leq 5,00$ , ini mengartikan responden menyebutkan sangat setuju (SS) atas pernyataan Kinerja Karyawan (Y).

### 4.3 Analisis data dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) “uji validitas adalah uji pengukuran instrumen dimana suatu kuesioner tepat dalam mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner,

jika dikatakan valid maka pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.” Sugiyono (2017) “hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai pearson correlation. Hasil korelasi antara setiap item pernyataan menunjukkan hasil korelasi  $> 0,4$  dan signifikansi  $< 0,05$ , maka item pernyataan tersebut merupakan data yang valid”. Hasil analisis uji validitas setiap variabel adalah.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Person Corellation	Sig	Keterangan
<b>KPI</b>	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”
<b>Lingkungan Kerja</b>	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”
<b>Kompensasi</b>	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”
<b>Kinerja Karyawan</b>	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: Hasil Penelitian (Data diolah)*

Data pada tabel 4.13 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.

#### **4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2017) “menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a. “Jika nilai Cronbach’s Alpha  $> 0,6$  maka reliable”
- b. “Jika nilai Cronbach’s Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable”

**Tabel 4.14 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: Hasil Penelitian (Data diolah)*

Perolehan uji reliabilitas Tabel 4.14 memperlihatkan semua instrumen studi mempunyai koefisien Cronbach's Alpha  $>0,60$ . Hal ini dapat dikatakan seluruh instrumen reliabel hingga bisa dipakai guna melaksanakan sudi.

#### **4.3.3 Uji Normalitas**

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil” Ghazali (2016). Uji yang dipakai guna uji normalitas residual ialah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnoff, yakni:

“ $H_0$  : Residual berdistribusi normal”

“H1 : Residual tidak berdistribusi normal”

Jika signifikan pada uji ini  $>5\%$  H0 diterima serta residual berdistribusi normal Ghozali (2016) Perolehan uji normalitas pada studi ini bisa diamati di Tabel 4.15:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

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

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)*

Atas dasar 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.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda guna menguji dampak variabel bebas pada variabel dependen dari persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)*

Model persamaan regresi yang bisa ditampilkan atas perolehan tersebut pada bentuk persamaan regresi:  $Y = 8,346 - 0,224 X1 + 0,406 X2 + 0,490 X3$

Persamaan regresi bisa diuraikan :

- a. Nilai constant sebesar 8,346 artinya apabila Key Performance Indicator, Lingkungan Kerja dan Kompensasi tetap atau tidak ada penurunan maupun peningkatan, maka kinerja karyawan

sebesar 8,346 persen. 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.

- b. 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. Hal ini memperlihatkan 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. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan Key Performance Indicator maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja 0,224 satuan.
- c. 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.

- d. Koefisien regresi ( $b_3$ ) di variabel Kompensasi senilai 0,490 mengartikan apabila Kompensasi ( $X_2$ ) 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.

#### **4.3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model regresi linear berganda ini, Besar kecilnya komitmen faktor-faktor bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan melihat besarnya koefisien jaminan penuh ( $R^2$ ). Ghozali (2013) “koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0

(nol) maka semakin lemah pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.”

**Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.838	.825	.945

**Model Summary**

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

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)*

Atas dasar Tabel 4.17 bisa dipahami 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.

**4.3.6 Uji T**

Hal ini bergantung pada teori dan model yang telah ditentukan sebelumnya. Konsekuensi dari pemeriksaan half relapse atau uji faktual pada ulasan ini ditampilkan pada tabel 4.18:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik t****Coefficients<sup>a</sup>**

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

Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah)*

Uji t memperlihatkan dampak individual variabel bebas atas variabel terikat, yaitu:

- 1) Pengaruh variabel Key performance Indicator (X1) terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y)

Ho :  $\beta_1 = 0$  mengartikan Key performance Indicator (X1) dengan parsial tak berdampak atas kinerja karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

Ha :  $\beta_1 \neq 0$  mengartikan Key performance Indicator (X1) dengan parsial tak berdampak atas kinerja karyawan PT.

Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

hasil perhitungan  $t_{tabel}$  variabel Key performance Indicator (X1)

:

$$\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ serta } df = (n - k - 1) = (40 - 4) = 36$$

$$t_{tabel} = 2,028$$

$$t_{hitung} = -1,366$$

Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $-1,366 < 2,028$  serta mempunyai taraf signifikansi senilai  $0,180 > 0,05$ ,  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak, ini mengartikan Key Performance Indicator (X1) tidak memiliki dampak signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) atas Kinerja Karyawan bagian pemasan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y)

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  berarti Lingkungan Kerja (X2) dengan parsial bedampak atas kinerja karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

$H_a$  :  $\beta_1 \neq 0$  berarti Lingkungan Kerja (X2) dengan parsial bedampak atas kinerja karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

perolehan perhitungan  $t_{tabel}$  variabel Lingkungan Kerja (X2)

:

$$\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ dengan } df = (n - k - 1) = (40 - 4) = 36$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,028$$

$$t_{\text{hitung}} = 3,559$$

Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yakni  $3,559 > 2,028$  serta mempunyai taraf signifikansi senilai  $0,001 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, ini mengartikan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

3) Dampak variabel Kompensasi ( $X_3$ ) atas Kinerja Karyawan bagian pemasan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y)

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  berarti Kompensasi ( $X_3$ ) dengan parsial berdampak atas kinerja karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

$H_a$  :  $\beta_1 \neq 0$  berarti Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh

hasil perhitungan  $t_{\text{tabel}}$  variabel Kompensasi ( $X_3$ ) :

$$\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ dengan } df = (n - k - 1) = (40 - 4) = 36$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,028$$



$$t_{hitung} = 2,683$$

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,683 > 2,028$  serta mempunyai taraf signifikansi senilai  $0,011 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, ini mengartikan Kompensasi (X3) memiliki dampak signifikan atas kinerja karyawan bagian pemasaran karyawan PT. Bumi Indo Mapan Surabaya (Y).

#### **4.4 Pembahasan**

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, pernyataan hipotesis pertama ( $H_1$ ) 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.

#### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

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 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.

#### **4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

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 memberikkontribusi 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.