

The Influence Of KPI (Key Performance Indicator) Assessment And Organizational Culture On Employee Performance PT. Tongwei Indonesia

Pengaruh Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tongwei Indonesia

Alfina Khoirunnisaa^{1*}, Suroso², Flora Patricia Angela³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.alfinakhoirunnisaa@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²

floraAnggela@ubpkarawang.ac.id³

* *Corresponding Author*

ABSTRACT

The influence of key performance indicator assessments and organizational culture on employee performance is the subject of this research. Data was obtained from a questionnaire with 37 respondents who worked in the purchasing department of PT. Tongwei Indonesia, uses a saturated sample method in a quantitative approach. To analyze the data, multiple linear analysis models were used, with the t test and F test at a significance level of 5%. The research results show that KPI has a partial effect on employee performance with a calculated t value of 2.978 \geq t table 2030, while the organizational culture variable has a partial and very significant effect on employee performance of 6.494 \geq 2.030. Furthermore, KPI and organizational culture simultaneously influence employee performance with a calculated t value of 138.166 \geq t table 3.276. Key performance indicators and organizational culture influence employee performance by 89.0%, with an additional 11.0% influence on other components not examined in this research such as work motivation, work discipline and so on.

Keywords: *Key Performance Indicator, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Pengaruh penilaian *key performance indicator* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah subjek penelitian ini. Data didapatkan dari kuesioner dengan 37 responden yang bekerja di bagian *purchasing* PT. Tongwei Indonesia, menggunakan metode sampel jenuh dalam pendekatan kuantitatif. Untuk menganalisis data, model analisis linier berganda dengan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa KPI berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,978 \geq t table 2030, sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh parsial dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,494 \geq 2,030. Selanjutnya KPI dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 138,166 \geq t table 3,276. *Key performance indicator* dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89,0%, dengan 11,0% tambahan berpengaruh kepada komponen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Kata Kunci: *Key Performance Indicator, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

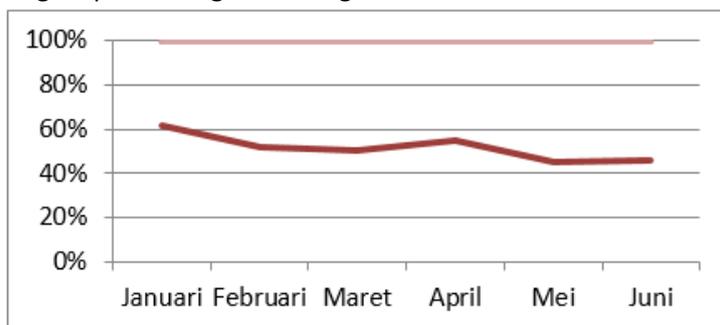
1. Pendahuluan

Faktor penting pada struktur organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja manusia. SDM menjadi unsur kunci dalam pencapaian sukses suatu industri karena mampu meningkatkan produktivitas para karyawan. Selain itu, tercapainya visi dan misi perusahaan sangat dipengaruhi oleh SDM. Pemberdayaan karyawan harus dimaksimalkan agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai.

Kinerja merujuk pada sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Eliyanto (2018), "Kinerja pada dasarnya mencerminkan pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan

untuk pekerjaan tersebut". Kinerja yang kurang baik dapat memiliki dampak negatif terhadap kemajuan perusahaan.

PT Tongwei Indonesia adalah perusahaan pakan yang beroperasi di bidang terkait seperti budidaya, perawatan hewan, pengelolaan makanan, dan sebagainya. Perusahaan ini adalah anak perusahaan dari Tongwei Co.Ltd. di China. PT Tongwei Indonesia mulai beroperasi pada bulan agustus tahun 2018. PT Tongwei Indonesia sangat memperhatikan manajemen kinerja dan sumber daya manusia pada setiap karyawannya. Dibawah ini merupakan data kinerja karyawan bagian purchasing di PT Tongwei Indonesia.



Sumber: PT.Tongwei Indonesia

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa persentase kinerja karyawan bagian *purchasing* mengalami tren yang cenderung menurun dari bulan Januari hingga Juni 2023, dengan persentase tertinggi di Januari 2023 dan persentase terendah di Mei dan Juni 2023. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian *purchasing* mengalami kecenderungan menurun. Karena fungsi sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui apakah para pekerja telah memberikan kontribusi yang cukup kepada perusahaan. Dengan begitu penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan agar lebih terukur.

KPI (*Key Performance Indicator*) adalah sekumpulan data dan informasi yang menunjukkan bagaimana kinerja perusahaan ditargetkan. Menurut Widya Wahyuning Arum (2018), KPI juga sangat berpengaruh pada penilaian kinerja karena evaluasi kinerja menjadi mudah diukur. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, penyebab kinerja yang buruk dapat diidentifikasi sehingga dapat diperbaiki segera. Selain itu, indikator ini dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang kurang produktif. PT Tongwei Indonesia telah menerapkan sistem penilaian kinerja pada setiap karyawannya. Berikut peneliti sajikan data penilaian karyawan PT Tongwei Indonesia.

原料部KPI考核标准 (总额不超过 Rp 2,000,000.00) - KPI Purchasing (Jumlah total tidak melebihi Rp 2.000.000,-)

考核项目 (Item Penilaian)	考核内容 (Isi Penilaian)	指标权重 (% Indikator)	考核结果 (Hasil Penilaian)
生产保供 (40%) - Jaminan Produksi (40%)	按计划到货保障生产所需, 不积压不断料 - Kedatangan barang sesuai jadwal untuk menjamin kebutuhan produksi, tidak ada penumpukan dan tidak ada material yang terganggu	20%	20%
	原料商务处理 - Penanganan bahan baku secara komersial/Refraksi lebih cepat	10%	10%
	供应商供应过程服务跟踪, 评价及优化 - Pelacakan, evaluasi, dan pengoptimalan layanan proses pasokan supplier/ Evaluasi Supplier	10%	10%
成本节约 (30%) - Penghematan Biaya (30%)	与竞争对手的价格对比 - Perbandingan harga dengan feedmill lain	20%	20%
	新原料开发 - Pengembangan Bahan Baku Baru	5%	0%
日常工作 (30%) - Laporan Rutin (30%)	渠道开拓 - Pengembangan supplier baru	5%	5%
	每日行情价格, 库存更新 - Penawaran harga harian, pembaruan saham/ Laporan Harian	10%	10%
	原料结算, 清关及时性 - Penyelesaian bahan baku, bea cukai tepat waktu/ Penyelesaian Customs Clearances & Settlement	10%	10%
	每周PPT - Laporan PPT Mingguan	5%	5%
合同及采购会签 - Penandatanganan kontrak dan pengadaan/ Pembuatan PO ke Sistem	5%	5%	
否决指标 - Indikator	断料、违规事件 - Kerusakan dan pelanggaran		无 - tidak ada

Sumber: PT. Tongwei Indonesia

Data di atas menunjukkan, bahwa ada satu komponen yang tidak mendapatkan poin penilaian dengan hasil 0%. Sedangkan pada komponen lainnya, masing-masing mendapatkan hasil penilaian sesuai indikator. Jadi, kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut belum efektif, atau belum mencapai target perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sholichatin, 2021) Menunjukkan hasil dari perhitungan *Key Performance Indicator* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya oleh (Yati, 2018) menggunakan metode kuantitatif menyatakan bahwa penilaian KPI berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 65,5%.

Nilai, norma, sikap, dan etika organisasi biasanya dikaitkan dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi diterapkan dengan efektif, akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan akan berhasil. Karyawan yang merasa berkontribusi pada pembentukan budaya perusahaan akan bekerja lebih keras untuk mencapai visi misi organisasi (Sutoro, 2020). Untuk memberikan arah, tanggung jawab, dan kepercayaan karyawan, PT. Tongwei Indonesia selalu memperhatikan budaya perusahaan.

Hasil penelitian Winda et al. (2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sebagian budaya organisasi. Lalu, hasil penelitian Mewahaini & Sidharta (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh budaya organisasi.

Tabel 1. Research Gap Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	KPI (Key Performance Indicator)	Kinerja	Positif Signifikan	(Sholichatin, 2021)
				(Yati, 2018)
2	Budaya Organisasi	Kinerja	Positif Signifikan	(Winda et al., 2021)
			Tidak Berpengaruh	(Mewahaini & Sidharta, 2022)

Dari latar belakang di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa pentingnya penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) dan budaya organisasi untuk melihat kinerja karyawan agar lebih terukur. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul "PENGARUH PENILAIAN KPI (*KEY PERFORMANCE INDICATOR*) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TONGWEI INDONESIA" Dan terdapat rumusan masalah dari uraian latar belakang di atas, diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh parsial penilaian *Key Performance Indicator* terhadap kinerja karyawan PT. Tongwei Indonesia?
2. Bagaimana budaya organisasi dipengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Tongwei Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh simultan *Key Performance Indicator* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tongwei Indonesia?

2. Tinjauan Pustaka

KPI (*Key Performance Indicator*)

KPI merupakan alat ukur yang bisa menjelaskan efektifitas suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. KPI (*Key Performance Indicator*) berfungsi untuk mengawasi dan mengevaluasi sejauh mana tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Menurut Fajar Nur'aini D. F. (2019), KPI adalah indikator kinerja yang dapat diukur dan digunakan untuk menilai keberhasilan, baik di tingkat individu maupun organisasi. Sedangkan, Menurut Soemohadiwidjojo (2018) untuk menyusun KPI tersebut ada beberapa indikator dengan menggunakan metode SMART-C yaitu : a) Spesifik, b) Terukur, c) Realistis, d) Relevan, e) Batasan waktu, f) Menantang.

Budaya Organisasi

Ideologi atau nilai-nilai perusahaan yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka dan menjadi loyal merupakan pengertian dari Budaya Organisasi. Sutoro (2020) menyatakan bahwa jika karyawan merasa terlibat dalam pembentukan budaya organisasi, mereka akan bekerja dengan lebih keras untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Ganyang (2018), yang merujuk pada Stephen P. Robbins, terdapat beberapa dimensi dan indikator yang menentukan budaya organisasi, antara lain: a) Orientasi hasil b) Orientasi tim, c) Perhatian pada detail, d) Orientasi individu, e) Inovasi dan pengambilan risiko, f) Stabilitas, dan g) Agresivitas.

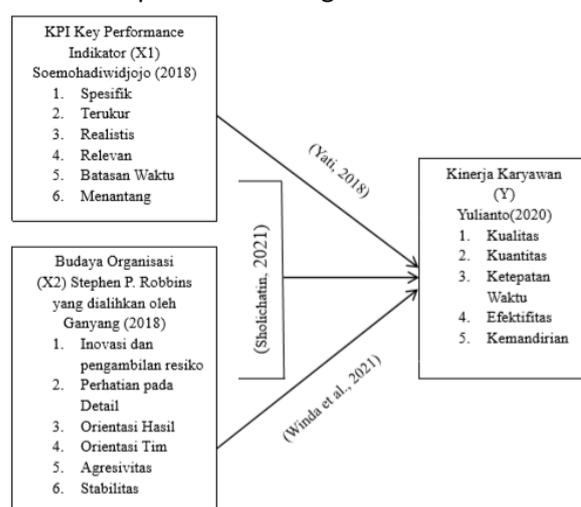
Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan produktivitas atau hasil yang menunjukkan sejauh mana individu mencapai atau bahkan melampaui tujuan, tugas, dan harapan perusahaan. Menurut Maneggio (2019), kinerja karyawan dapat diukur dengan hasil, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya. Yulianto (2020) menambahkan bahwa terdapat indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan, seperti a) Efektivitas, b) Kualitas, c) Kuantitas, d) Kemandirian, dan e) Ketepatan waktu.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana unsur-unsur yang telah ditentukan sebagai masalah penting yang berhubungan dengan teori. Kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen, dan variabel independen budaya organisasi (X2) dan KPI (X1).

Kerangka konsep penelitian dapat dilihat sebagai berikut:



Berikut adalah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H1 = *Key Performance Indikator* mempengaruhi kinerja karyawan secara Parsial

H2 = Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

H3 = Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Key Performance Indikator* dan Budaya Organisasi

3. Metode Penelitian

Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2019), penelitian ini dilakukan secara verifikatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan secara ilmiah dengan tujuan dan keuntungan tertentu. Penelitian ini melibatkan 37 karyawan bagian *Purchasing* PT. Tongwei Indonesia, dan setiap anggota populasi diambil sebagai sampel jenuh.

Data primer penelitian didapat dari kuesioner, sementara data sekunder dikumpulkan melalui penelitian literatur, buku, dan penelitian sebelumnya. Data diproses dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 25 dengan uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji asumsi klasik, dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel KPI (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel KPI (X1)

No	Item	Taraf Kesalahan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,361	0,609	Valid
2	X1.2	0,05	0,361	0,809	Valid
3	X1.3	0,05	0,361	0,432	Valid
4	X1.4	0,05	0,361	0,607	Valid
5	X1.5	0,05	0,361	0,755	Valid
6	X1.6	0,05	0,361	0,698	Valid
7	X1.7	0,05	0,361	0,537	Valid
8	X1.8	0,05	0,361	0,789	Valid
9	X1.9	0,05	0,361	0,539	Valid
10	X1.10	0,05	0,361	0,444	Valid
11	X1.11	0,05	0,361	0,743	Valid
12	X1.12	0,05	0,361	0,422	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel menunjukkan bahwa setiap pernyataan atau elemen kuesioner yang terkait dengan variabel KPI memenuhi standar validitas di mana nilai korelasi (rhitung) nilai yang lebih besar atau setara dengan nilai korelasi (rtabel). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan atau elemen kuesioner tersebut valid dan dapat mengukur variabel KPI (X1) dalam data penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Item	Taraf Kesalahan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	X2.1	0,05	0,361	0,512	Valid
2	X2.2	0,05	0,361	0,762	Valid
3	X2.3	0,05	0,361	0,741	Valid
4	X2.4	0,05	0,361	0,706	Valid
5	X2.5	0,05	0,361	0,697	Valid
6	X2.6	0,05	0,361	0,766	Valid
7	X2.7	0,05	0,361	0,653	Valid
8	X2.8	0,05	0,361	0,641	Valid
9	X2.9	0,05	0,361	0,815	Valid
10	X2.10	0,05	0,361	0,757	Valid
11	X2.11	0,05	0,361	0,683	Valid
12	X2.12	0,05	0,361	0,690	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel menunjukkan bahwa setiap pernyataan atau elemen kuesioner yang terkait dengan variabel budaya organisasi memenuhi standar validitas di mana nilai korelasi (rhitung) nilai yang lebih besar atau setara dengan nilai korelasi (rtabel). Dapat disimpulkan, bahwa semua pernyataan atau elemen kuesioner tersebut valid dan dapat mengukur variabel budaya organisasi (X2) dalam data penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Taraf Kesalahan	rtabel	rhitung	Keterangan
1	Y1	0,05	0,361	0,883	Valid
2	Y2	0,05	0,361	0,743	Valid
3	Y3	0,05	0,361	0,721	Valid
4	Y4	0,05	0,361	0,743	Valid
5	Y5	0,05	0,361	0,703	Valid
6	Y6	0,05	0,361	0,767	Valid
7	Y7	0,05	0,361	0,740	Valid
8	Y8	0,05	0,361	0,632	Valid
9	Y9	0,05	0,361	0,662	Valid
10	Y10	0,05	0,361	0,663	Valid
11	Y11	0,05	0,361	0,854	Valid
12	Y12	0,05	0,361	0,741	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel menunjukkan bahwa semua pernyataan atau elemen kuesioner yang terkait dengan variabel kinerja karyawan memenuhi standar validitas di mana nilai korelasi (rhitung) nilai yang lebih besar atau setara dengan nilai korelasi (rtabel). Dapat disimpulkan, bahwa semua pernyataan atau elemen kuesioner tersebut valid dan dapat mengukur variabel kinerja karyawan (Y) dalam data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

No	Variabel	Nilai r Alpha	Chroanbach Alpha	Keterangan
1	KPI	0,851	0,70	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,904	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,906	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel 5 0,851 adalah nilai dari Cronbach Alpha untuk variabel KPI (X1) yang melebihi batas reliabilitas minimal 0,70 menunjukkan variable tersebut memadai. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai 0,904, melebihi nilai ambang batas reliabilitas yaitu 0,70, Selain itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,906, yang juga melebihi batas minimal reliabilitas 0,70, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67318512
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.072
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel menunjukan nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed), 0,838 ≥ 0,05. Terbukti bahwa data sesuai dengan distribusi normal. Dengan itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dipenuhi dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

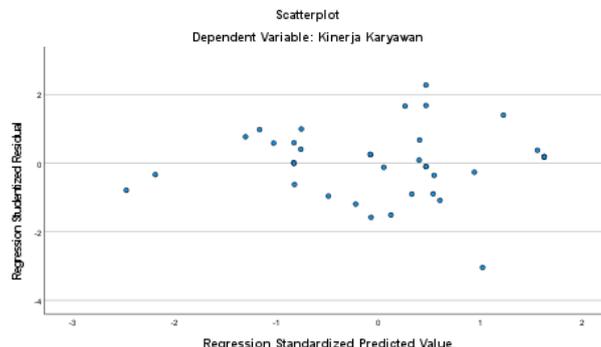
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.203	3.123		.385	.703		
	KPI	.318	.107	.308	2.978	.005	.302	3.314
	Budaya Organisasi	.657	.101	.671	6.494	.000	.302	3.314

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel KPI (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar $3.314 \leq 10$ dan nilai tolerance value adalah $0,302 \geq 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada Tabel memperlihatkan titik pada data tersebut tidak membentuk suatu pola , dan tersebar merata di sekitar angka 0 pada sumbu X dan Y, sehingga data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.203	3.123		.385	.703
	KPI	.318	.107	.308	2.978	.005
	Budaya Organisasi	.657	.101	.671	6.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda menunjukkan 1.203 adalah nilai koefisien dalam bagian B. Nilai konstanta (a), koefisien untuk variabel KPI adalah 0.318, dan untuk Budaya Organisasi adalah 0.657. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E$$

$$Y = 1,203 + 0,318 X_1 + 0,657 X_2 + E$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai *Constanta* kinerja karyawan (Y) sebesar 1,203 menunjukkan bahwa ketika variabel X1 dan X2, yaitu KPI dan Budaya Organisasi, memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan adalah 1,203. Dalam situasi di mana tidak ada variabel independen yang berubah, kinerja karyawan tetap stabil.
- b. Variabel KPI (X1) memiliki nilai koefisien 0,318 (31,8%), menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karna itu dengan asumsi bahwa penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel tambahan.

- c. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,657 (65,7%) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi bahwa penelitian ini tidak memperhitungkan variabel lain,.

Dari penjelasan sebelumnya, variabel budaya organisasi dan KPI memengaruhi kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.203	3.123		.385	.703
	KPI	.318	.107	.308	2.978	.005
	Budaya Organisasi	.657	.101	.671	6.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

- a. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig variabel KPI (X1) sebesar 0,05, dengan nilai t hitung 2,978 > nilai t tabel 2,030. Dapat disimpulkan Ho tidak diterima, sedangkan H1 diterima. Dengan demikian, variabel KPI (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan nilai sig pada variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,00 ≤ 0,05 dengan nilai t hitung 6,494 > nilai t tabel 2,030. Dapat disimpulkan, Ho ditolak sedangkan H2 diterima. Dengan demikian variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

UJI F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819.108	2	409.554	138.166	.000 ^b
	Residual	100.784	34	2.964		
	Total	919.892	36			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, KPI

b. Dependent Variable, Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai signifikansi dari variabel KPI (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,00 ≤ 0,05 dengan nilai F-hitung 138,166 > nilai F-tabel 3,276. Dapat disimpulkan, Ho tidak diterima H3 diterima menunjukkan bahwa variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1) dan (X2) berpengaruh secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.884	1.722

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, KPI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel memperlihatkan bahwasannya kinerja karyawan mendapat pengaruh dari variabel *Key Performance Indicator* dan budaya organisasi dengan nilai R square sebesar 0,890, dan 11,0% mendapat pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Pembahasan

1. Pengaruh Parsial KPI (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, penilaian KPI PT Tongwei Indonesia memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai t hitung $2,978 > t$ tabel $2,030$, dan nilai signifikansi adalah $0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa KPI (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menghasilkan suatu hal yang konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yati (2018), dengan berjudul "Pengaruh Penilaian Berbasis KPI terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember", menemukan bahwa variabel KPI berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif. Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai t hitung $6,494$ lebih besar dari pada nilai t tabel $2,030$, dan nilai signifikansi $0,00 \leq 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winda et al. (2021), "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang", yang juga menemukan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara parsial.

3. Pengaruh Simultan KPI (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan dalam penelitian ini, variabel KPI (X1) dan Budaya Organisasi (X2) ditemukan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari tabel ANOVA, di mana F hitung $138,166 \geq F$ tabel $3,276$ dengan nilai signifikansi $0,00$, sehingga (H_0) ditolak dan (H_3) diterima. Dengan demikian bahwa KPI dan Budaya Organisasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Tongwei Indonesia. Selain itu, berdasarkan nilai R Square, diketahui bahwa variabel KPI (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,890$ (89,0%). Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar $0,11$ (11,0%). Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sholichatin (2021) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Penilaian KPI terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia", yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

5. Penutup

Kesimpulan

Penulis mencapai kesimpulan berdasarkan penelitian tentang bagaimana penilaian KPI dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Variabel KPI (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai sig $0,05$ dan nilai t hitung $\geq t$ tabel, dengan nilai $2,978 \geq 2,030$.
2. Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai sig $0,00 \leq 0,05$ dan nilai t hitung $6,494 \geq t$ tabel $2,302$,
3. Variabel KPI (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan nilai F hitung yang didapat $138,166 \geq F$ tabel $3,276$ serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 tidak diterima dan H_3 diterima.

Implikasi

Dalam penelitian setelah ini, peneliti diharapkan dapat menambahkan variabel tambahan yang mempengaruhi penilaian *Key Performance Indicator* dan budaya organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Peneliti diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan menggunakan metode lain. untuk mengukur kinerja karyawan dengan lebih baik. Selain itu, diharapkan peneliti dapat mengumpulkan lebih banyak responden atau sampel untuk meningkatkan akurasi data.

Daftar Pustaka

- Aditama Roni Angger (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Syaefudin Aziz dan Nurul Huda (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan bisnis modern. Banyumas: CV. Rizquna.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. (2018). *Key Performance Indicator* untuk fungsi *General Affair*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nur'aini DF Fajar (2019) Panduan praktis evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Budiarto, A.S. (2017). *KPI Key Performance Indicator*. Depok: Huta Publisher
- Sutrisno Edy (2019) Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winda, N., Rismayadi, B., & ... (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten *Jurnal Mahasiswa* ..., 7(1), 44–60.
<http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/185/119>
- Dian Candra Fatihah et al., (2023) Dian Candra Fatihah, Hj. Ai Nunung, Euis Hernawati, & Anggi Amalia Putri. (2023). Pengaruh Key Perfomance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan PT Medion Farma Jaya Cimareme. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v9i1.1213>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Sholichatin. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENILAIAN KPI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. PANASONIC GOBEL LIFE SOLUTIONS MANUFACTURING INDONESIA. *Skripsi Program Studi Manajemen*, 23.
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Yati, (2018) Dian Candra Fatihah, Hj. Ai Nunung, Euis Hernawati, & Anggi Amalia Putri. (2023). Pengaruh Key Perfomance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan PT Medion Farma Jaya Cimareme. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v9i1.1213>