



Pengaruh *Key Performance Indicator* (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands

Nonzha Anita

Bina Sarana Informatika

Etika Sabariah

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Rt 002/Rw 009, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: anonzha@gmail.com

Abstract. *In this study there are two variables that influence each other, namely the independent variable, namely the Key Performance Indicator and the Work Environment. Which affects the dependent variable, namely Tazbiya Brands Employee Performance. Research using quantitative methods with saturated sampling of 40 employees as respondents. The Key Performance Indicator variable has a t value $>$ t table ($4.216 > 2.026$) with a significant $0.00 > 0.05$ so that the Key Performance Indicator has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment variable has a t value $>$ t table ($1.958 > 2.026$) with a significant $0.038 > 0.05$ so that the work environment has a significant effect on employee performance. Key Performance Indicator and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Based on the results of the above analysis, it can be concluded that the Tazbiya brands company has performance appraisal indicators that need to be considered as evaluation material so that it affects employee performance and has a good work environment in the company.*

Keywords: *Work Key Performance Indicator (KPI), Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Didalam penelitian ini terdapat dua variable yang saling mempengaruhi yaitu variable independen yaitu Key Performance Indicator dan Lingkungan Kerja. Yang mempengaruhi Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampling jenuh sebanyak 40 karyawan sebagai responden. Variabel Key Performance Indicator memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($4,216 > 2,026$) dengan signifikan $0,00 > 0,05$ Sehingga Key Performance Indicator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($1,958 > 2,026$) dengan signifikan $0,038 > 0,05$ Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Key Performance Indicator dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan Tazbiya brands memiliki indikator penilaian kinerja yang perlu dipertimbangan sebagai bahan evaluasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang baik dalam segala aspek pendukung aktifitas pekerjaan di perusahaan atau organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Key Performance Indicator (KPI), Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Standar kinerja memberikan pedoman tentang kuantitas dan kualitas kinerja yang harus dicapai karyawan. Standar kinerja dapat dijadikan tolok ukur dalam pelaksanaan proses kerja untuk mencapai hasil yang telah ditentukan untuk memberikan penilaian. *Key Performance Indicator* (KPI) adalah alat ukur untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dan setiap karyawan dengan beberapa susunan indikator kinerja yang ditetapkan untuk dijadikan acuan penilaian kinerja karyawan. Pada umumnya Lingkungan disetiap organisasi, baik besar, menengah maupun kecil, merupakan tempat terjadinya interaksi antar karyawan yang ada di dalam organisasi atau bisnis tersebut. Lingkungan kerja adalah seperangkat interaksi antara karyawan dan pimpinan, karyawan dan karyawan, karyawan dengan sumber daya (fasilitas, peralatan kerja, penempatan kerja) yang disediakan oleh perusahaan dalam menjalankan suatu aktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi perasaan pegawai, jika pegawai menyukai lingkungan kerja tersebut, maka pegawai akan melaksanakan tugas sedemikian rupa sehingga waktu kerja digunakan secara efektif (Kartini 2020). Dapat disimpulkan betapa pentingnya peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan standar kerja yang berbeda beda di setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Standar kinerja setiap karyawan yang nantinya akan dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugasnya. Penilaian kinerja dan monitoring kinerja karyawan oleh atasan dan dibantu oleh tim manajemen Sdm, juga akan dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan membandingkannya dengan standar kinerja perusahaan.

Hasil evaluasi kinerja karyawan berisikan kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan, dan akan diberitahukan kepada karyawan yang dievaluasi sebagai penghargaan atas kinerjanya agar karyawan mengetahui dan melakukan perbaikan atas hasil evaluasi yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting didalam perusahaan sebagai keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan akan banyak mengalami kegagalan bahkan kerugian baik secara financial ataupun non financial. (Askara n.d.)Sinambela and Aksara 2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Tazbiya Brands adalah perusahaan bisnis fashion retail, brand lokal yang secara konsisten

menawarkan berbagai produk fashion kelas atas dengan pelayanan terbaik untuk meningkatkan kualitas dan gaya hidup pelanggan. Masih banyak inovasi baru yang harus dikembangkan oleh manajemen perusahaan agar dapat menjawab kebutuhan pasar dengan kreativitas dan keunikannya di tengah banyaknya pesaing baru. Berdasarkan dari paparan gambaran umum diatas, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya Penilaian KPI dan Lingkungan kerja untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik. **“Pengaruh *Key Performance Indicator* (KPI) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands”**

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang memuat berbagai konsep teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian. Isi deskripsi konseptual merupakan kajian teori-teori yang berkaitan dengan berbagai variabel yang diteliti, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Pada penelitian ini deskripsi konseptual meliputi hakikat manajemen sumber daya manusia, hakikat key performance indikator, hakikat lingkungan kerja, hakikat standar kinerja dan hakikat kinerja karyawan. Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah perencanaan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utama pengelolaan SDM adalah untuk memastikan tenaga kerja yang berkualitas, profesional dan terlibat secara optimal di perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara untuk mengatur secara efektif dan efisien hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu dan dapat digunakan secara optimal sehingga tujuan (tujuan) perusahaan dan karyawan dapat tercapai maksimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan operasional perusahaan yang melibatkan semua individu yang bekerja di dalamnya. Tenaga kerja mencakup pegawai, manajemen, dan pimpinan perusahaan yang menyumbangkan pengetahuan, keterampilan, dan upaya mereka untuk mencapai sasaran organisasi. Pentingnya tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan berdedikasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

2.1.2 Pengertian Key Performa Indicator (KPI)

Indikator Kinerja Utama atau KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan dan kinerja suatu tim, organisasi, atau individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi dari KPI (*Key Performance Indicator*) adalah untuk memantau dan mengevaluasi sejauh mana tingkat keberhasilan dalam mencapai target bisnis atau operasional. KPI (*Key Performance Indicator*) biasanya berkaitan dengan tujuan spesifik yang dapat diukur secara kuantitatif, dan memberikan panduan tentang apa yang perlu dicapai, seberapa baik pencapaian tersebut, serta apakah target telah tercapai atau tidak.

KPI (*Key Performance Indicator*) harus relevan dengan strategi bisnis dan dapat diukur secara obyektif, serta harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batasan waktu. Dengan memonitor KPI (*Key Performance Indicator*) secara teratur, organisasi dapat mengidentifikasi tren, mengevaluasi kinerja, dan melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan. KPI (*Key Performance Indicator*) dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, setiap organisasi dapat menentukan KPI (*Key Performance Indicator*) yang paling relevan dengan kebutuhan mereka untuk mengukur dan meningkatkan kinerja mereka di berbagai area.

Menurut (Fajar Nur'aini D. F. 2019), *Key Performance Indicators* (KPI) juga dapat diartikan sebagai indikator kinerja terukur yang dijadikan tolak ukur untuk menilai keberhasilan dari level individu sampai level organisasi. Penerapan manajemen kinerja berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) seringkali tidak sesuai dengan harapan. Saat memilih KPI (*Key Performance Indicator*), sangat penting untuk membatasi faktor-faktor yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan juga menjaga agar indikator kunci tetap terbatas sehingga perhatian semua orang terfokus pada pencapaian yang sama. Mengukur KPI (*Key Performance Indicator*) yang mencerminkan faktor penentu keberhasilan organisasi menghasilkan hasil yang berbeda dan bergantung pada organisasi.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya Lingkungan disetiap organisasi, baik besar, menengah maupun kecil, berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau bisnis tersebut berada. Lingkungan kerja adalah seperangkat interaksi antara karyawan dan pimpinan, karyawan dan karyawan, karyawan dengan sumber daya (fasilitas, peralatan kerja, penempatan kerja) yang disediakan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Menurut Mulyadi dalam (Surajiyo, Nasruddin, and Herman Paleni 2020), mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi,

keberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar. Dilihat lebih lanjut lingkungan kerja merupakan *setting* lingkungan yang dirancang oleh manajemen terkait dengan beberapa jenis pekerjaan dalam organisasi menurut Nimran dalam (Surajiyo et al. 2020). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja juga mempengaruhi perasaan pegawainya, jika pegawai menyukai lingkungan kerja, maka pegawai betah bekerja, melaksanakan tugas sedemikian rupa sehingga waktu kerja digunakan secara efektif (Yuni Kartini 2020).

2.1.4 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja pegawai yang menunjukkan sejauh mana mereka mencapai atau bahkan melebihi tujuan, tugas, dan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Studi prestasi pegawai telah dilakukan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama dalam lingkungan kerja. Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mengoptimalkan keterampilan pegawainya akan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki prestasi tinggi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja menurut (Maneggio 2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai tersebut selama menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan menaruh harapan kepada karyawan agar kinerja karyawan selalu ditingkatkan dan dipertahankan demi tercapainya tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja atau *job performance* dapat diyakini sebagai prestasi kerja atau kerja nyata yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja, menurut Riyadi & Mulyapradana dalam (Aria Mulyapradana, Aghus Jamaludin Kharis, and Farikhul Muafiq 2022).

2.1.5 Pengertian Standar Kinerja

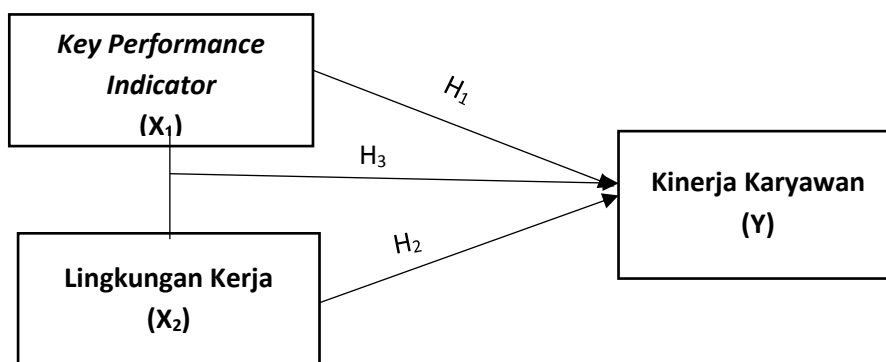
Standar menurut bahasa adalah ukuran tertentu yang dijadikan acuan. Secara etimologis, kata standar dapat dipahami sebagai titik referensi atau standar. Norma juga dapat disebut sebagai patokan, kriteria atau contoh dalam penilaian perbandingan. Kriteria dapat dipakai untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan dan melakukan penilaian saat menjalankan proses kerja adalah tingkat kinerja yang diharapkan dalam sebuah organisasi dan merupakan indikator, target atau tujuan tergantung pada pendekatan yang dipilih (Wahid et al. 2023).

Standar kerja yang baik harus realistis, terukur serta mudah dimengerti agar memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi dan karyawan. Evaluasi kinerja dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan visi serta misi perusahaan. Standar kinerja memberikan panduan bagi karyawan dalam menghadapi situasi yang mungkin terjadi selama bekerja. Standar kinerja juga membantu karyawan dan manajer dalam mengetahui kapan tujuan perusahaan telah tercapai.

Dalam menyusun standar penilaian kinerja ada empat hal yang perlu diperhatikan menurut (Dr. M. Ridwan Rumasukun,(2021) n.d.) yaitu :

- a. *Validity*, adalah sebagai dasar dari standar suatu pekerjaan yang akan dinilai, keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Dasar standar tersebut seharusnya relevan dengan pekerjaan yang diberikan kepada setiap orang yang ada di organisasi.
- b. *Agreement* (persetujuan), merupakan suatu tingkat ukuran maupun pedoman untuk suatu penilaian atas pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk disetujui dan diterima, dimana hal ini berkaitan dengan prinsip validity diatas.
- c. *Realist*, berarti standar penilaian yang dilakukan untuk kinerja setiap karyawan harus bersifat realistis, dimana standar penilaian yang dibuat memang dapat dicapai oleh karyawan.
- d. Objektif, berarti standar penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan harus bersifat adil, sesuai dengan kenyataan tanpa ada unsur penambahan maupun pengurangan atas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis- hipotesis penelitian tersebut dapat disusun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka berpikir diatas sebagai berikut :

H1 : Di duga *Key Performance Indicator* memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan Tazbiya Brands

H2 : Di duga Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan Tazbiya Brands

H3 : Di duga *Key Performance Indicator* dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan Tazbiya Brands.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian, desain merupakan kerangka kerja yang digunakan untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data dengan tujuan untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam hal ini, penelitian menggunakan desain riset konklusif yang menghasilkan kesimpulan yang jelas. Dengan demikian, desain riset ini dapat dianggap sebagai riset yang memberikan hasil yang pasti dan meyakinkan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terbaik dalam pemecahan masalah. Hasil riset konklusif seringkali dapat diandalkan dan memiliki dampak yang signifikan dalam memperluas pengetahuan dalam bidang yang diteliti. Tujuan utama dari desain ini adalah untuk menguji hipotesis dan memberikan kesimpulan yang mendukung atau menolak hipotesis tersebut.

3.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik atau cara untuk mengolah dan memproses data dengan tujuan menghasilkan informasi yang akurat dan mudah dipahami oleh orang yang tidak memiliki latar belakang teknis. Dalam penelitian ini, data yang berhasil terkumpul akan dikelompokkan berdasarkan respons dari responden, kemudian diatur dalam tabel berdasarkan variabel dari seluruh responden, dan akhirnya disajikan data dari setiap respons. Responden hanya memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai. selanjutnya diolah menggunakan microsoft excel dan software SPSS versi 25. Berikut teknik analisis data yang akan di gunakan pada penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Uji Hipotesis

1. UJI T

Uji t merupakan suatu teknik statistik yang dipakai untuk mengidentifikasi perbedaan antara dua variabel. Uji t dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa apakah terdapat dampak yang cukup berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Langkah untuk melaksanakan pengujian t ialah dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis dinyatakan melalui dua kriteria, yakni

membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel dan mengevaluasi signifikansinya (Fadly Yashari Soumena 2017).

Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Berdasarkan nilai t tabel dengan 40 responden, sebesar 2,026. Nilai diperoleh dari $t \text{ tabel} = t(a/2; n-k-1) = (0,05/2; 40-2-1) = (0,025; 37) = 2,026$

Tabel IV. 1
Hasil Uji T

Variabel	t hitung	Sig.
Constant	2,374	0,023
Key Performance Indicator	4,216	0,000
Lingkungan kerja	1,958	0,038

Sumber : Output Hasil SPSS Versi 25, 2023

Dari analisis regresi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *Key Performance Indicator* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,050. Selain itu, t hitung sebesar 4,216 juga lebih besar daripada 2,026 sehingga hipotesis nol (H_0) dapat ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa variabel *Key Performance Indicator* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. UJI F

Uji F dipakai untuk menguji hipotesis koefisien (slope) regresi secara serentak dan memverifikasi apakah model yang dipilih pantas atau tidak untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui hasil output SPSS Versi 25, diperoleh informasi mengenai dampak variabel Key Performance Indicator dan Lingkungan kerja secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan bikai statistik tabel :

- a. Bila $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

- b. Bila f hitung $< f$ tabel atau $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat

Berdasarkan nilai f tabel dengan 40 responden, sebesar 3,245. Nilai diperoleh dari f tabel = $f(k ; n - k) = (2 ; 38) = 3,245$

Tabel IV. 2

Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	f hitung	Sig.
Regression	28,805	.000

Sumber : Output Hasil SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai Sig. Sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari pada 0,05 dan memiliki nilai f hitung 28,805 yang lebih besar dari 3,245 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Key Performance Indicator* dan Lingkungan kerjasecara bersama-sama/ simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV. 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Sig.
.780 ^a	.609	2,95457

Sumber : Output Hasil SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil output dari SPSS Versi 25, diperoleh perhitungan nilai R Square (R^2) sebesar 0,609 (60,9%). Hal ini menjelaskan pengaruh *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tazbiya Brands adalah sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Key Performance Indicator* secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui H_1 yakni *Key Performance Indicator* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, pada hasil output spss versi 25 *Key Performance Indicator* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika *Key Performance Indicator* meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai uji t menunjukkan variabel *Key Performance Indicator* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($4,216 > 2,026$) dengan signifikan

$0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga *Key Performance Indicator* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada variabel *Key Performance Indicator*, para responden setuju dengan adanya *Key Performance Indicator* yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui H2 yakni lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, pada hasil output SPSS versi 25 lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan setuju bahwa lingkungan kerjanya baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai uji t untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,958 > 2,026$) dengan signifikan $0,038 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, para responden setuju bahwa lingkungan kerjanya baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diketahui H3 yakni *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, pada hasil output SPSS versi 25 *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja dalam kondisi baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Key Performance Indicator dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai uji f pada *regression* memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($28,805 > 3,245$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini diambil dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan bab IV. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

1. Variabel *Key Performance Indicator* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel pengaruh *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa Tazbiya brands memiliki indikator penilaian kinerja yang sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang baik dalam segala aspek pendukung aktifitas pekerjaan di perusahaan atau organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka peneliti akan memberikan saran pada peneliti selanjutnya dan perusahaan, antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya,
 - a. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti mengambil lebih banyak sampel atau responden, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik
 - b. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan penyebaran kuesioner diberikan durasi lebih lama, agar responden bisa lebih memahami pertanyaan/pernyataan dan menjawab kuesioner berdasarkan apa yang dirasakan responden
2. Bagi perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian di atas, angka determinasi yang diperoleh hanya sebesar 0,609, yang berarti *Key Performance Indicator* dan lingkungan kerja hanya berpengaruh sebesar 60,9% terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajer dan tim manajemen sumber daya manusia perlu memberikan perhatian dan melakukan pemantauan secara rutin terhadap pencapaian target karyawan dalam poin-poin yang tercantum dalam indikator kinerja utama untuk mengurangi kemungkinan adanya tindakan curang yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Dalam hal lingkungan kerja, perusahaan harus lebih memperhatikan penataan mesin di ruangan khusus agar tidak menimbulkan gangguan suara yang dapat mengganggu kinerja karyawan, dan juga memastikan sirkulasi udara berjalan dengan baik. Dengan meningkatkan dan memperbaiki kedua variabel tersebut, diharapkan tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aria Mulyapradana, S. P. M. A., S. S. M. A. Aghus Jamaludin Kharis, and S. A. B. M. A. Farikhul Muafiq. 2022. *KINERJA KARWAYAN (Ditinjau Dari Tata Ruang Kantor Dan Motivasi Kerja)*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Assegaf, S. 2020. *Meraih Prestasi Belajar Dengan Tahfidz Al-Qur'an Tinjauan Sekolah Islam Di Jakarta*. Penerbit A-Empat.
- Azizah, Siti Nur. 2021. *MANAJEMEN KINERJA*. Penerbit NEM.
- Darma, B. 2021. *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA.
- Diah Wijayanti Sutha, S.ST., M. Kes. 2021. *Biostatistika: Buku Ajar*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Dr. Elvera, S. E. M. S., and S. E. M. S. Yesita Astarina. 2021. *METODOLOGI PENELITIAN*. Penerbit Andi.
- Dr. Heru Kurniawan, M. P. 2021. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Deepublish.
- Dr. Hj. Mariati Rahman, M. S., S. S. M. S. Sobirin, G. A. S, and H. G. W. 2017. *Ilmu Administrasi*. SAH MEDIA.
- Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, M. M., and M. P. Anim Purwanto. 2022. *Statistika Pendidikan: Teori Dan Aplikasi*. CV. Bintang Semesta Media.
- Dr. M. Ridwan Rumasukun,(2021), S. E. M. .. n.d. *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Dr. Marwan, M. P., M. S. Drs. Win Konadi, S. P. M. M. Kamaruddin, M. P. Dr. Ibrahim Sufi, M. S. drh. Yusrizal Akmal, and S. E. M. S. A. C. A. Dr. Azhari. 2023. *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25: Edisi Kedua*. Merdeka Kreasi Group.
- DR. Zahera Mega Utama, S. E. M. M. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.
- Fadly Yashari Soumena, dkk. 2017. *Fesyen Muslim Kota Makassar: Pendekatan Kuantitatif Pada Local Brand Heijab*. Jejak Pustaka.
- Fairus. F. 2020. "Bab Iii Metoda Penelitian 3.1." *Bab III Metoda Penelitian* Bab iii me:1-9.
- Fajar Nur'aini D. F. 2019. *The Guide Book of KPI: Pedoman Komplet Penyusunan (Key Performance Indicators)*. Anak Hebat Indonesia.