

**Pengaruh *Key Performance*
Indicator Terhadap Kinerja Karyawan PT Medion Farma Jaya
Cimareme**

Dian Candra Fatimah, Hj. Ai Nunung, Euis Hernawati, Anggi Amalia Putri
Administrasi Keuangan
Politeknik Piksi Ganesha
E-mail : diancandrafatihah@gmail.com, hjan0967@yahoo.co.id,
euishernawati68@gmail.com, anggi9i15@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh key performance indicator terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya Cimareme. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang dipakai adalah 36 orang yang merupakan karyawan PT Medion Farma Jaya. Pada penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien korelasi yaitu 0,486 artinya bahwa key performance indicator memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Medion Farma Jaya dengan kategori sedang yaitu berada pada rentang 0,40- 0,599. Dari uji hipotesis t menunjukkan nilai t hitung terhadap t tabel adalah $3,239 > 0,329$ yang artinya terdapat pengaruh antara key performance indicator terhadap kinerja karyawan di PT Medion Farma Jaya. Nilai koefisien determinasi diperoleh R square yaitu 23,6% yang berarti jika kinerja karyawan di PT Medion Farma Jaya dipengaruhi oleh key performance indicator sebesar 23,6%. Hambatan yang terjadi di PT Medion Farma Jaya disebabkan kurang adanya komitmen dari setiap elemen perusahaan sehingga menghambat proses tercapai maksimalnya KPI yang digunakan. Solusi untuk perusahaan yaitu supaya tetap menjaga dan mempertahankan penerapan KPI sebagai sistem penilaian karyawan. Penerapan KPI secara benar akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan maksimal.

Kata Kunci: *Key Performance Indicator*, Kinerja Karyawan.

Abstract: This research objective was to determine the effects of Key Performance Indicators on employee performance at PT Medion Farma Jaya Cimareme. In this study using quantitative methods through data collection using a questionnaire. The research sample consisted of 36 employees of PT Medion Farma Jaya. In this study, the results of the correlation coefficient value were 0.486, meaning that the key performance indicator had an influence on employee performance at PT Medion Farma Jaya in the medium category, namely in the range 0.40-0.599. The results of the hypothesis t-test showed that the tcount was higher than the ttable, namely $3.239 > 0.329$. It meant that there was a significant effect between key performance indicators on employee performance at PT Medion Farma Jaya. Meanwhile, from the value of the coefficient of determination, the R square is 23.6%, which means that the performance of employees at PT Medion Farma Jaya is influenced by a key performance indicator of 23.6%. The obstacles at PT Medion Farma Jaya were caused by the lack of commitment from every element of the company, hindering the process of achieving the maximum KPI applied by the company. The recommended solution for the company is to keep and maintain the

implementation of the key performance indicators (KPI) as an employee appraisal system. Appropriate application and review of KPI could motivate employees to complete their work well. By increasing employee productivity, the company will get maximum profit.

Keywords: *Key Performance Indicators, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

PT Medion Farma Jaya didirikan di Indonesia pada tahun 1976. PT Medion Farma Jaya merupakan perusahaan bergerak pada bidang kesehatan hewan yang lebih fokus di dunia peternakan. Aneka macam obat dan peralatan dengan kualitas tinggi pada bidang pertanian diproduksi oleh PT Medion Farma Jaya. Produk yang dihasilkan tersebut tentunya didukung penuh oleh layanan laboratorium yang prima dan diperuntukkan khusus untuk peternak.

Sejak tahun 1993 vaksin unggas – Medivac diproduksi oleh PT Medion Farma Jaya sampai akhirnya mengeluarkan produk-produk herbal dengan nama merk Medisherba. Inovasi dan kreativitas terus menerus dilakukan oleh PT Medion Farma Jaya agar dapat memenuhi kebutuhan dari semua pelanggan serta meningkatkan kapabilitas perusahaan dengan selalu fokus pada alternatif dalam mengurangi pemakaian antibiotik, dan juga menggunakan peralatan pertanian canggih dan modern.

PT Medion Farma Jaya secara aktif telah mendistribusikan produk-produk yang dihasilkan ke kurang lebih 20 negara di Asia & Afrika. Selain itu PT Medion Farma Jaya juga secara aktif menjalin hubungan networking ke banyak negara. Saat ini PT Medion Farma Jaya sudah membuka cabang di Indonesia sebanyak 62 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang punya peran penting di sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia maka sistem sebegitu apapun atau secanggih apapun penggunaan perangkat teknologi canggih tidak akan mencapai produktivitas yang efektif dan juga efisien (Bakhtiar dan Hartanto, 2016).

Oleh karena itu penggunaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar guna mencapai visi dan juga misi perusahaan. Perusahaan yang baik tentu harus memiliki faktor produksi yang baik pula meliputi modal, bahan baku serta segala sumber daya yang ada dan harus diperhatikan secara baik agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud (Fancello, 2013).

Perusahaan supaya dapat terus berkembang, manajemen dalam perusahaan harus terus menerus melakukan pengawasan dengan cara mengamati, lalu menganalisis dan akhirnya mengembangkan strategi manajemen yang jitu agar perusahaan bisa mengukur level kinerja manajemen. Level kinerja manajemen ini sangat penting karena dianggap sebagai parameter kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan harus memiliki penetapan angka dalam target kinerja baik itu secara mingguan, bulanan, atau tahunan kepada setiap karyawan. Ini harus dilakukan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik terkait tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Iveta, 2012). Karyawan juga harus memiliki motivasi serta disiplin yang tinggi sesuai target yang sudah diberikan.

Agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud tentu pemberdayaan karyawan secara maksimal harus dilakukan. Salah satu faktor utama dalam pemberdayaan karyawan adalah adalah kinerja. Oleh karenanya perusahaan harus memiliki sebuah strategi dalam manajemen untuk melakukan pengawasan dalam pelaksanaan faktor-faktor

pendukungnya. Dalam strategi manajemen ini perlu dilakukan penjelasan tentang apa saja yang wajib dilakukan serta upaya dalam meningkatkan kinerja semua karyawan secara terstruktur dan terjadwal secara tepat waktu. Istilah ini yang disebut dengan KPI (Key Performance Indicator). Jadi KPI merupakan kumpulan data serta informasi yang di dalamnya memuat hasil kinerja yang sudah ditargetkan.

Definisi dari Key Performance Indicator atau disingkat KPI yaitu satu set ukuran kuantitatif yang dipakai oleh sebuah organisasi sebagai alat ukur atau alat untuk membandingkan kinerja dalam sebuah perusahaan agar tujuan strategi dan operasional dalam perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan jumlah banyak, misalnya puluhan sampai ribuan jumlah karyawan, dan memiliki divisi kerja yang banyak pula serta tersebar di berbagai tempat, tentu perlu menerapkan KPI agar perusahaan tersebut dapat melakukan evaluasi apakah kualifikasi dan kinerja karyawan yang dimiliki tersebut sudah memenuhi kriteria dan seperti apa yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

Dari latar belakang tersebut diatas, masalah yang dapat penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh key performance indicator terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya ?
2. Apa saja hambatan dalam penilaian key performance indicator terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya ?
3. Bagaimana upaya mengatasi hambatan dalam penilaian key performance indicator terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya ?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian KPI dikutip dari Banerjee dan Buoti (2012), yaitu suatu ukuran berskala dan kuantitatif digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja organisasi dengan tujuan pencapaian target dalam organisasi. KPI dapat dipakai juga dalam menentukan objektif yang dapat diukur, melihat tren, serta sebagai dasar dalam mendukung pengambilan sebuah keputusan. Singkatnya KPI adalah sebuah alat ukur yang mencerminkan efektif atau tidaknya tujuan bisnis yang bisa dicapai oleh sebuah perusahaan. Indikator dalam KPI dikatakan tepat apabila memiliki indikator SMART yaitu Specific, Measurable, Achievable, Realistic dan Time Sensitive.

Definis kinerja dikutip dari Robbin (2016:260) yaitu pencapaian hasil oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan berlaku untuk pekerjaan tersebut. Atau dapat disimpulkan jika kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian hasil kerja karyawan dalam melakukan proses tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Meningkatnya kinerja karyawan tentu akan memberikan dampak positif bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki kinerja baik, kreatif, inovatif dan optimal tentu sangat membantu dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Masih mengutip dari Robbins (2016:260) yang menyatakan bahwa indikator kinerja merupakan alat ukur dalam pencapaian kinerja karyawan. Adapun indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian.

METODE PENELITIAN

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”, dikutip dari Sugiyono (2019:2). Metode penelitian yang tepat dan sesuai untuk mendapatkan data yang akan diteliti dalam melakukan sebuah penelitian sangat penting dilakukan.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti menggunakan penelitian dengan jenis survei yaitu memakai kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data yang memiliki tujuan agar memperoleh informasi tepat tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu serta melakukan analisis data statistik dalam melakukan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2019:6) “Untuk mendapatkan data dari suatu tempat tertentu yang alamiah maka digunakan metode survey. Pada penelitian ini dilakukan perlakuan dalam pengumpulan data, contohnya melalui penyebaran kuesioner, atau test, wawancara yang terstruktur dan lain-lain”. Adapun penggunaan metode survei dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh sampel dari populasi serta memakai kuesioner untuk alat dalam pengumpulan data utama.

Pada penelitian ini pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan secara kuantitatif. “Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang memiliki landasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi tertentu, dimana data dikumpulkan dengan memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan agar dapat melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan” Sugiyono (2017:8). Selanjutnya pada data terkumpul maka dilakukan analisis data secara kuantitatif dengan memakai perhitungan statistik deskriptif atau inferensial, sehingga dapat diperoleh kesimpulan apakah hipotesis yang sebelumnya dirumuskan dapat terbukti atau tidak.

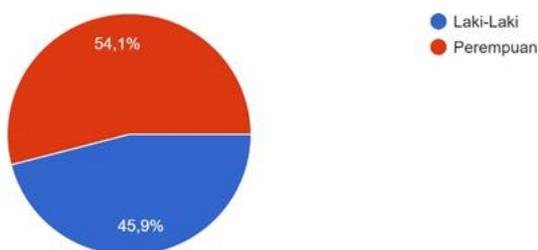
Independent Variable atau disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang bisa mempengaruhi variabel dependen atau variable terikat. Pengaruh yang diberikan dapat pengaruh yang positif ataupun pengaruh yang negatif. Variabel independen yang dipakai pada penelitian ini adalah KPI atau variabel X, dimana yang akan diukur menggunakan kuesioner.

Independent Variable atau variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel dimana nilainya bergantung dari adanya variabel yang lain. Nilai dari variable dependen ini dapat berubah. Variabel dependen ini disebut juga dengan variabel respon yang dilambangkan dengan simbol Y. Adapun variabel dependen atau variable Y pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan di PT Medion Farma Jaya Cimareme.

Objek penelitian yang digunakan adalah bertempat PT Medion Farma Jaya. Untuk populasi diambil dari 40 karyawan dari berbagai divisi PT Medion Farma Jaya. Pada penelitian ini menggunakan sampel karyawan yang bekerja di berbagai divisi pada PT Medion Farma Jaya.

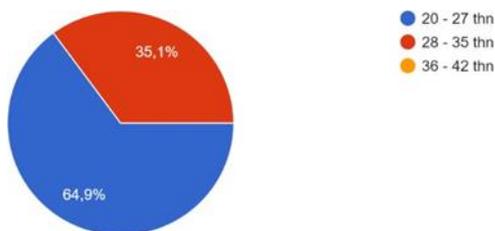
PEMBAHASAN

Karakteristik Jenis Kelamin Responden



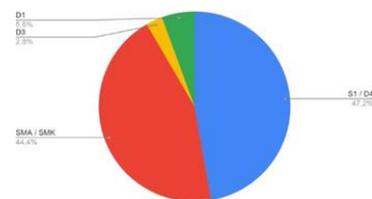
Berdasarkan gambar tersebut diatas diperoleh data jika responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah 19 orang atau jika dipersentase adalah sekitar 54% dari total responden dengan jumlah 36 orang. Dan responden dengan jenis kelamin laki-laki diperoleh angka 17 orang atau 46% dari total 36 orang responden.

Karakteristik Usia Responden



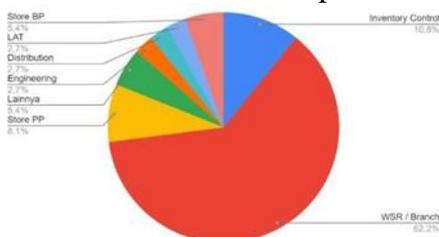
Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia interval 20-27 tahun adalah jumlah responden dengan karakteristik usia terbanyak dengan jumlah 23 responden (65% dari jumlah total responden sebanyak 36 orang). Jumlah responden dengan karakteristik usia di rentang interval 28–35 tahun adalah 13 orang responden atau sebesar 35% (dari total responden dengan jumlah 36), dan untuk usia dengan rentang interval 36-42 tahun berjumlah 0 dari jumlah responden.

Karakteristik Pendidikan Responden



Pada gambar diatas dapat diperoleh data jika dalam penelitian ini karakteristik responden yang memiliki pendidikan terakhir S1/D4 yaitu 17 orang (dari total 36 orang responden). Dan pendidikan terakhir kedua terbanyak yaitu yaitu tingkat SMA/SMK dengan jumlah 16 orang responden. Sementara pendidikan terakhir D1 sebanyak 2 orang dan pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang dari total responden dengan jumlah 36.

Karakteristik Divisi Responden



Dapat dilihat pada gambar diatas bahwa karakteristik responden dari 10 divisi terbanyak dalam penelitian ini yaitu divisi WSR / Branch dengan jumlah 22 orang atau sebesar 62%. Lalu terdapat divisi Inventory Control dengan jumlah 4 orang atau 11%, Divisi Store PP dengan jumlah 3 orang atau 8% , Divisi Store BP dan Divisi lainnya dengan jumlah masing- masing 2 orang atau 5% . Dan untuk 3 divisi lain, yaitu Divisi LAT , Divisi Distribution, dan Divisi Engineering adalah divisi dengan jumlah responden paling sedikit, terdapat masing-masing 1 responden dari jumlah 36 orang.

Tanggapan Responden Mengenai Key Perfomance Indicator

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	P1	95	64	3	0	0	162	4,5
2	P2	135	32	3	0	0	170	4,7
3	P3	100	48	9	0	0	157	4,4
4	P4	95	56	3	0	0	154	4,3
5	P5	120	36	3	0	0	159	4,4
6	P6	95	44	9	2	0	150	4,2
7	P7	45	60	27	0	0	132	3,7
8	P8	75	56	12	0	0	143	4,0
9	P9	100	20	21	0	0	141	3,9
10	P10	100	44	3	0	0	147	4,1
11	P11	105	36	3	0	0	144	4,0
12	P12	80	52	3	0	0	135	3,8
13	P13	90	44	3	0	0	137	3,8
14	P14	90	44	6	0	0	140	3,9
15	P15	75	48	6	0	0	129	3,6
Jumlah							2200	4,1

Berdasarkan tabel diatas , dapat dilihat bagaimana respon dari responden dengan rata-rata memiliki nilai 4,1 yang artinya jika dilihat dari garis kontinum menunjukkan bahwa variabel key performance indicator berada dalam kategori baik.

Dan untuk pernyataan mengenai variabel key performance indicator dengan nilai skor terbesar yaitu pada pernyataan no 2 yang menyatakan “Setiap poin KPI karyawan PT Medion memiliki target detail yang ingin dicapai” mendapatkan respon tertinggi. Sedangkan tanggapan responden mengenai variabel key performance indicator diantara 15 pernyataan menunjukkan bahwa pernyataan no 7 yang menyatakan “Setiap poin KPI karyawan PT Medion sudah pasti bisa dicapai” memiliki rata-rata paling kecil dari semua pernyataan variabel X key performance indicator).

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	P1	115	48	3	0	0	166	4,6
2	P2	120	48	0	0	0	168	4,7
3	P3	120	44	3	0	0	167	4,6
4	P4	120	40	6	0	0	166	4,6
5	P5	120	44	3	0	0	167	4,6
6	P6	135	32	3	0	0	170	4,7
7	P7	130	40	0	0	0	170	4,7
8	P8	130	40	0	0	0	170	4,7
9	P9	130	40	0	0	0	170	4,7
10	P10	115	48	3	0	0	166	4,6
11	P11	100	56	6	0	0	162	4,5
12	P12	110	52	3	0	0	165	4,6
13	P13	130	40	0	0	0	170	4,7
14	P14	150	24	0	0	0	174	4,8
15	P15	150	24	0	0	0	174	4,8
Jumlah							2525	4,7

Dari gambar tabel diatas , terlihat jika dari jumlah respon responden rata-rata yang memiliki nilai 4,7 yang artinya jika dilihat dari garis kontinum menunjukkan bahwa variabel kinerja berada di kategori dengan nilai sangat baik.

Untuk pernyataan mengenai variabel kinerja dengan nilai skor terbesar yaitu pada pernyataan no 14 dan no 15 ,pernyataan no 14 yang menyatakan “Semakin karyawan memahami bidang tugas, maka tingkat kemandirian kerja akan semakin tinggi” dan pernyataan no 15 yang menyatakan “Kemandirian kerja yang baik akan berpengaruh terhadap pengembangan diri seorang karyawan” mendapatkan respon tertinggi. Sedangkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja, diantara 15 pernyataan menunjukkan bahwa pernyataan no 11 yang menyatakan “Efektivitas kinerja karyawan akan menentukan efektivitas suatu organisasi” memiliki rata-rata paling kecil dari semua pernyataan variabel Y (kinerja).

Hasil Uji Validitas Key Perfomance Indicator (X)

Item	r hitung	r table	Keputusan
1	0,774	0,329	VALID
2	0,764	0,329	VALID
3	0,710	0,329	VALID
4	0,819	0,329	VALID
5	0,620	0,329	VALID
6	0,649	0,329	VALID
7	0,399	0,329	VALID
8	0,746	0,329	VALID
9	0,568	0,329	VALID
10	0,535	0,329	VALID
11	0,741	0,329	VALID
12	0,715	0,329	VALID
13	0,596	0,329	VALID
14	0,684	0,329	VALID
15	0,749	0,329	VALID

Dari perolehan olah data tersebut pada tabel diatas validitas yang dapat diukur untuk variabel key performance indicator menjelaskan jika item-item pada pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner tersebut adalah valid. Dikatakan valid jika nilai skor r hitung ternyata nilainya lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0.329 (36 orang). Maka dapat disimpulkan jika item pernyataan-pernyataan pada tabel tersebut dapat dipakai sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,617	0,329	VALID
2	0,515	0,329	VALID
3	0,489	0,329	VALID
4	0,498	0,329	VALID
5	0,703	0,329	VALID
6	0,552	0,329	VALID
7	0,463	0,329	VALID
8	0,682	0,329	VALID
9	0,653	0,329	VALID
10	0,655	0,329	VALID
11	0,501	0,329	VALID
12	0,673	0,329	VALID
13	0,564	0,329	VALID
14	0,417	0,329	VALID
15	0,577	0,329	VALID

Dari perolehan pengolahan data tabel tersebut diatas pengukuran validitas pada variabel kinerja menunjukkan jika pernyataan atau item – item pada kuesioner tersebut adalah valid. Hal ini berdasarkan nilai skor r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,329 (36 orang). Dapat disimpulkan jika semua item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada variabel yang diteliti dan akan dilakukan pengujian lebih lanjut lagi.

Hasil Uji Reliabilitas Key Perfomance Indicator

(X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,928	15

Dilihat dari tabel diatas nilai angka dari uji reliabilitas untuk variabel X menunjukkan jika data yang diperoleh dinyatakan dengan reliabel. Karena data pada kolom Cronbach's Alpha memiliki nilai 0,928, yang dapat disimpulkan jika kuesioner pada variabel ini adalah reliabel karena nilainya $\geq 0,6$.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	15

Dilihat dari tabel diatas hasil dari pengujian untuk reliabilitas pada variabel Y menunjukkan jika data yang diperoleh adalah reliabel. Karena dapat dilihat pada tabel jika Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,894. Dapat disimpulkan jika kuesioner pada variabel tersebut reliabel karena nilainya yang diperoleh $\geq 0,6$. Pada tabel a dan juga tabel b diperoleh nilai uji reliabilitas untuk variabel X dan variable Y menyatakan jika kedua variable tersebut reliabel, sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan karena tidak ada yang menjadi kendala untuk terjadinya kegagalan pada penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,16986851
Most Extreme Differences	Absolute	0,135
	Positive	0,083
	Negative	-0,135
Test Statistic		0,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas data hasil software SPSS 25 diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi $0,093 > 0,05$. Sehingga disimpulkan jika nilai untuk residual memiliki distribusi dengan kategori normal.

Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46,226	7,417		6,232	0,000
KPI	0,353	0,109	0,486	3,239	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil yang terdapat pada tabel di atas, terlihat pada kolom B (constant) diperoleh nilai untuk variabel dependen yaitu kinerja Karyawan sebesar 46,226. Sementara nilai untuk variabel independent atau KPI sebesar 0,353. Maka didapat persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 46,226 + 0,353X$$

Penjelasan pada persamaan diatas adalah sebagai berikut : untuk koefisien B diebut juga koefisien yang menentukan arah regresi. Koefisien B merupakan perubahan rata- rata dari variabel Y dimana adanya perubahan pada variabel X sebesar satu-satuan. Perubahan ini adalah pertambahan apabila b memiliki tanda positif dan penurunan apabila b memiliki tanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat diartikan :

1. Konstanta dengan nilai 46,226 memberikan arti apabila KPI tidak memiliki nilai, maka kinerja bernilai 46,226.
2. Nilai koefisien Regresi X 0,353 memberikan arti apabila terdapat penambahan sebesar 1 nilai pada KPI, maka kinerja akan bertambah nilainya sebesar 0,353.

Hasil Koefisien Kolerasi Pearson Product Moment

		KPI	Kinerja
KPI	Pearson Correlation	1	.486**
	Sig. (2-tailed)		0,003
	N	36	36
Kinerja	Pearson Correlation	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas terlihat jika nilai signifikansi variabel X dan variabel Y masing-masing adalah $0,003 < 0,05$, sehingga diperoleh kesimpulan jika antara ke dua variabel ini ada hubungan atau berkolerasi.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486*	0,236	0,213	4,231

a. Predictors: (Constant), KPI

Pada Tabel diatas terlihat nilai korelasi / hubungan (R) yaitu 0,486. Dapat disimpulkan jika R berada pada interval 0,40-0,599 yang artinya tingkat hubungan berada pada kategori sedang. Terlihat pada tabel jika koefisien R determinasi atau R Square memperoleh nilai 0,236 (23,5%). R Square merupakan hasil dari pengkuadratan nilai korelasi. Koefisien determinasi atau R Square dengan nilai sebesar 0,236 menjelaskan jika kinerja karyawan di PT Medion Farma Jaya dipengaruhi oleh key performance indicator sebesar 23,6%. Dan sisanya adalah dipengaruhi faktor lain yang tidak ikut diteliti sebesar 76,4%

Hasil Uji Hipotesis T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46,226	7,417		6,232	0,000
KPI	0,353	0,109	0,486	3,239	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi pengaruh variable X terhadap variable Y yaitu $0,003 < 0,05$ dengan t hitung sebesar $3,239 > t$ tabel 0,329. Sehingga dapat disimpulkan jika H1 diterima. Ini memberikan arti jika terdapat pengaruh antara variable X terhadap variable Y atau terdapat pengaruh antara KPI terhadap Kinerja Karyawan di PT Medion Farma Jaya.

Permasalahan Yang Timbul

Selama proses penelitian berlangsung yang dilakukan di PT Medion Farma Jaya, penulis menemukan beberapa masalah yang timbul pada penilaian KPI ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kurang adanya komitmen dari setiap elemen perusahaan, menjadi faktor pertama dalam permasalahan yang timbul berkaitan dengan pengaruh KPI terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya, fakta yang terjadi saat ini hampir semua sistem KPI sudah diterapkan di segala posisi dalam perusahaan, Namun seluruh karyawan, manajer di bagian tersebut beserta staffnya lupa untuk melakukan review secara berkala dengan konsisten, bahkan review (yang dulu dilakukan 1 bulan 1 kali / meeting pencapaian KPI) sekarang sudah tidak dilakukan lagi, sehingga berdampak pada beberapa hal berikut :

- a. Karyawan akan sedikit acuh terhadap pencapaian KPI maksimal setiap periode, karena tidak direview oleh manajemen secara langsung dalam meeting pencapaian KPI.
 - b. Kesadaran diri karyawan dalam mempersiapkan hasil pencapaian KPI akan berkurang, karena nilai KPI hanya masuk sistem saja (tidak direview oleh tim manajemen secara langsung).
 - c. Berkurangnya masukan dari tim manajemen dalam pencapaian KPI yang tidak tercapai oleh karyawan.
 - d. Berkurangnya komunikasi diskusi antar karyawan dengan atasan yang dimana jika dilakukan meeting KPI setiap bulan, justru akan meningkatkan komunikasi dengan lebih baik lagi antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan / karyawan.
2. Sistem monitoring KPI yang dilakukan sendiri, menjadi hal ke dua yang menjadi salah satu permasalahan yang timbul berkaitan dengan pengaruh KPI terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya, monitoring adalah sebuah mekanisme pencatatan sebuah pencapaian KPI yang dilakukan secara konsisten setiap periode. hal demikian sudah dilakukan dengan baik oleh setiap karyawan, namun yang cukup menjadi kendala, karena monitoring dilakukan oleh masing- masing individu tanpa ada pantauan oleh atasan/staff hal ini membuat karyawan bisa jadi mengisi nilai/pencapaian dalam monitoring KPI secara perkiraan saja.
3. Pencapaian nilai KPI hanya berpengaruh pada gaji karyawan yang memiliki status tetap, hal ini menjadi faktor ke tiga dalam permasalahan yang timbul berkaitan dengan pengaruh KPI terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya, dengan adanya peraturan demikian tidak dipungkiri membuat beberapa atau mungkin sebagian besar karyawan yang masih berstatus kontrak tidak mementingkan nilai apalagi pencapaian KPI maksimal karena tidak berpengaruh terhadap gaji yang didapatkan.

Upaya Pemecahan Masalah

Berdasarkan hambatan yang terjadi di PT Medion Farma Jaya, maka pemecahan permasalahannya dapat disampaikan yaitu :

1. Upaya untuk mengatasi masalah terkait kurang adanya komitmen dari setiap elemen perusahaan adalah dengan coba mengadakan diskusi kecil dengan staff, berdiskusi dengan melakukan evaluasi/review juga terhadap KPI, nantinya staff akan menyampaikan hasil diskusi tersebut kepada pimpinan, dengan demikian hal tersebut bisa menjadi pertimbangan tim manajemen (staff / manajer) untuk melakukan review rutin / meeting terkait pencapaian KPI, karena jika hal itu bisa dilakukan kembali tentu akan sangat berdampak baik untuk divisi demi terwujudnya visi misi perusahaan juga.
2. Upaya untuk masalah sistem monitoring KPI yang dilakukan sendiri, hal ini masih berkaitan dengan poin pertama, jika dilakukan meeting KPI setiap periode, hal ini akan menyelesaikan masalah sistem monitoring KPI yang dilakukan karyawan secara masing-masing, pada meeting tersebut karyawan bisa menyampaikan monitoring KPI sebaiknya dalam pengawasan staff, hal ini baik untuk perkembangan kinerja karyawan agar bisa melakukan evaluasi terhadap kinerja sebelumnya.
3. Pentingnya edukasi dari pemimpin tentang KPI terhadap karyawan, karyawan akan memahami KPI harus bisa dicapai bukan karena berpengaruh terhadap gaji saja, melainkan untuk pengembangan diri masing-masing dalam kerjanya. Jika KPI karyawan (status kontrak) bisa dicapai dengan maksimal, hal ini sebenarnya akan menjadi indikator karyawan tersebut bisa menjadi karyawan teladan atau karyawan berprestasi sehingga akan sangat ada kemungkinan pengangkatan karyawan tetap dalam kurun waktu yang singkat.

KESIMPULAN

Dari data penelitian dan hasil pembahasan yang diperoleh tentang Pengaruh Key Performance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan di PT Medion Farma Jaya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan Key Performance Indicator (Variabel X) berada pada kategori “Baik” dimana nilai rata-rata 4,1 yang artinya pernyataan responden tentang Key Performance Indicator ada di kategori interval baik (3,40 - 4,20). Untuk pernyataan “Setiap poin KPI karyawan PT Medion memiliki target detail yang ingin dicapai” mendapat hasil 170 dimana nilai rata-ratanya adalah 4,7 (rata-rata tertinggi).
2. Sementara untuk kategori “Sangat Baik” dengan perolehan rata-rata nilai yaitu 4,7 adalah merupakan tanggapan untuk Kinerja (Variabel Y). Ini memiliki arti bahwa pernyataan responden tentang Kinerja ada di kategori interval sangat baik (3,40 - 4,20). Terdapat dua pernyataan yaitu “Semakin karyawan memahami bidang tugas, maka tingkat kemandirian kerja akan semakin tinggi” dan “Kemandirian kerja yang baik akan berpengaruh terhadap pengembangan diri seorang karyawan” mendapat nilai rata-rata tertinggi dengan hasil 174 (nilai rata-rata 4,8).
3. Key Performance Indicator berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 23,6 % berdasarkan hasil uji determinasi , sedangkan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti .
4. Hambatan-hambatan yang terjadi di PT Medion Farma Jaya disebabkan karena beberapa faktor , dan yang paling concern adalah faktor internal terkait kurang adanya komitmen dari setiap elemen perusahaan, kurangnya pengawasan dari tim manajemen (sistem monitoring KPI yang dilakukan sendiri) dan kurangnya edukasi dari pemimpin tentang KPI terhadap karyawan, sehingga berdampak pada tidak maksimalnya hasil KPI yang sudah ditetapkan perusahaan.
5. Upaya-upaya yang dilakukan oleh PT Medion Farma Jaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yaitu setiap divisi melakukan meeting KPI setiap bulan, untuk melakukan review dan evaluasi terkait hasil pencapaian KPI setiap karyawan, keikutsertaan atasan / staff dalam pengawasan monitoring KPI karyawan, serta ikut andilnya pimpinan dalam mengedukasi karyawan tentang pentingnya KPI.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Edisi ke- 1, Gava Media, Yogyakarta. Indonesia.
- Dama, M. Z., Rahmawati, S., & Sayekti, A. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja (KPI) Dan Kesesuaian KPI Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PTPN VIII. *Paulus Journal Of Management Research*, 1(2), 18-29.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS:(Mudah mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2763-2768.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.

- Rislisa, R., & Himam, F. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Key Performance Indicator (KPI) Terhadap Komitmen Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan Di PT. XYZ, Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 98-110.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Sugianto, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Dan Key Performance Indicator (KPI) Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses (Doctoral Dissertation, STIE Mahardhika Surabaya).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi ke-4, Alfabeta. Bandung. Indonesia.
- Syah, I., Setyaningsih, F. A., & Rahmayuda, S. (2019). Sistem Informasi Evaluasi Kualitas Kinerja Dosen dalam menentukan Key Performance Indicator. *JEPIN (Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika)*, 5(2), 132-138.
- Wijaya, A. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JurnalKajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.