

PENGARUH IMPLEMENTASI *KEY PERFORMANCE INDICATOR* (KPI) DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Sumatera Utara)

Putri Nurhasanah¹, Hardiyanti², Suri Purnami³

Manajemen Bisnis^{1,2,3}, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan
putrinurhasanah@students.polmed.ac.id¹, hardiyanti@students.polmed.ac.id²,
suripurnami@polmed.ac.id³

ABSTRAK

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, indikator kinerja seperti *key performance indicator* digunakan untuk memantau dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, sistem absensi sangat penting untuk mencatat kehadiran dan mencegah pelanggaran disiplin. Kombinasi sistem *key performance indicator* dan absensi memastikan bahwa karyawan memenuhi standar disiplin dan kinerja. *key performance indicator* dan tingkat absensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *key performance indicator* dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan sampel Jenuh. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara sebanyak 101 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *key performance indicator* dan tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan *key performance indicator* dan tingkat absensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%. Artinya *key performance indicator* dan tingkat absensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43,1% dan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Key Performance Indicator*, Tingkat Absensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki pendekatan manajemen yang efektif dalam memantau kinerja karyawan secara terstruktur dan tepat waktu. Pendekatan manajemen tersebut dapat berupa indikator kinerja yang berfungsi sebagai panduan dalam mengukur kinerja karyawan. Indikator Kinerja Utama atau *Key Performance Indicator* sering digunakan sebagai dasar untuk memastikan bahwa perusahaan sejalan dengan visi misinya. *Key Performance Indicator* adalah indikator kinerja utama yang mencantumkan target atau tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Setiap perusahaan memiliki capaian targetnya yang penyebutannya disesuaikan dan disusun berdasarkan kebijakan masing-masing perusahaan. Selain KPI, dalam konteks pengukuran kinerja pegawai, tingkat absensi pegawai juga membawa pengaruh dalam kemaksimalan kinerjanya. Instansi atau lembaga berusaha memastikan bahwa karyawannya tiba dan pulang tepat waktu. Dibutuhkan sistem absensi untuk mencatat semua kehadiran, karena kehadiran pegawai dapat dilihat dari presentasi mereka di kantor. Sistem absensi sendiri adalah salah satu metode untuk menjawab kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan atau instansi.

Latar Belakang

TVRI Sumatera Utara menetapkan target capaian dalam perjanjian kinerja tahunan yang disepakati antara Kepala Stasiun dan pusat, dan dievaluasi setiap akhir tahun. Perjanjian ini menjadi bagian dari *Key Performance Indicator* (KPI) yang dilaksanakan oleh Tim Perencanaan dan Tim Pelaksanaan, yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan monitoring kinerja. Laporan kinerja 2023 mencatat permasalahan terbatasnya sumber daya manusia, yang memengaruhi implementasi KPI. KPI digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam hal kualitas pekerjaan, produktivitas, dan kepatuhan, serta membantu mengevaluasi langkah yang perlu diambil untuk mengatasi kendala, seperti keterbatasan SDM. Hasil wawancara tidak terstruktur dengan pegawai pemantauan kedisiplinan melalui absensi *fingerprnt* dan Layanan

Kerja TVRI, menunjukkan bahwa meskipun telah diterapkan aturan potongan tunjangan kinerja, masih ada pegawai yang tidak disiplin, seperti terlambat absen atau pulang lebih awal dari jadwal. Potongan tunjangan tersebut bervariasi berdasarkan kelas jabatan, dengan pengurangan beberapa persen untuk setiap ketidaktertiban absen.

Dari laporan yang dimiliki selama tiga bulan terakhir, diketahui bahwa terjadi permasalahan kedisiplinan pada bulan November 2023 dengan jumlah karyawan tidak tertib sebanyak 58 orang dari 95 total pegawai dan total kejadian 126 kali secara keseluruhan pada bulan November 2023. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk menyelidiki bagaimana penerapan indikator kinerja utama atau *key performance indicator* dan tingkat absensi berdampak pada Kinerja Pegawai, dengan judul penelitian “**Pengaruh Implementasi Key Performance Indicator (KPI) dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai¹ Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Sumatera Utara)**”. Memahami pengaruh kedua variabel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Dengan berpegang pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh implementasi *key performance indicator* (KPI) terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh tingkat absensi terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh implementasi *key performance indicator* (KPI) dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh implementasi *key performance indicator* (KPI) terhadap kinerja pegawai pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh implementasi *key performance indicator* (KPI) dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Key Performance Indicator (KPI)

Menurut Parmenter (2020: 56) dalam bukunya yang berjudul *key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs* mengungkapkan bahwa *key performance indicators* (KPI) mengidentifikasi dan menekankan pada elemen-elemen kinerja yang paling penting bagi kesuksesan saat ini dan masa depan suatu organisasi. *Key performance indicator* (KPI) merupakan hal yang sangat penting dalam mengevaluasi kinerja organisasi dan mencapai tujuan bisnis. KPI sebaiknya sejalan dengan strategi bisnis, objektif, spesifik, tepat waktu, dan relevan.

Tingkat Absensi

Menurut Prawinda & Yulianti (2022: 1230) ketidakhadiran yang sah dan tidak sah akan tetap berkontribusi pada tingkat *absenteeism* bisnis. Kehadiran pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, ini berdampak pada kedisiplinan dan kinerja individu pegawai. Oleh karena itu, pendataan khusus diperlukan untuk mencatat aktifitas kerja secara akurat dan real-time, serta mencatat absensi dan ketidakhadiran. Salah satu cara untuk membuat sistem informasi absensi yang baik adalah dengan menggunakan teknologi komputer, seperti aplikasi absensi berbasis web (Novita & Hardi, 2019: 230).

¹ Selanjutnya disebut TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Kinerja Pegawai

Secara umum, prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance*, dan seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama disebut kinerja (Silaen dkk., 2021: 2).

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah proses ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data, dan menarik kesimpulan secara sistematis untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis (Abubakar, 2021: 2). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer dan sekunder. Metode Sampel Jenuh diterapkan untuk memastikan representativitas sampel.

Subjek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Hijau di Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Subjek yang diteliti ialah seluruh pegawai yang bekerja di TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Parameter Pengukuran dan Pengamatan

Variabel penelitian merupakan segala elemen yang ditentukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi terkait dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari dua komponen, yaitu implementasi *key performance indicator* (KPI) dan tingkat absensi. Sementara itu, variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berikut adalah tabel operasionalisasi variabel penelitian.

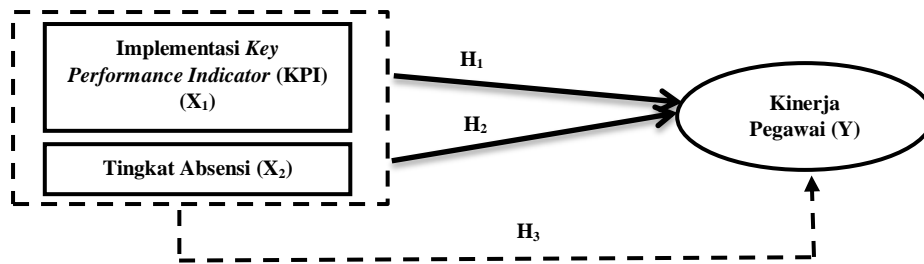
Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
<i>Key Performance Indicator</i> (KPI) (X ₁)	<i>Key performance indicator</i> (KPI) mengidentifikasi dan menekankan pada elemen-elemen kinerja yang paling penting bagi kesuksesan saat ini dan masa depan suatu organisasi (Parmenter, 2020: 56).	Menurut Parmenter (2020: 127), yakni: 1. <i>Specific</i> (Spesifik) 2. <i>Measurable</i> (Terukur) 3. <i>Achievable</i> (Dapat Dicapai) 4. <i>Relevant</i> (Relevan) 5. <i>Time Sensitive</i> (Sensitif Waktu)	<i>Likert</i>
Tingkat Absensi (X ₂)	Menurut Prawinda & Yulianti (2022: 1230), ketidakhadiran yang sah dan tidak sah akan tetap berkontribusi pada tingkat <i>absenteeism</i> bisnis.	Menurut Fikriyanto dalam Yansen, dkk. (2022: 105) yakni: 1. Kehadiran 2. Catatan jumlah hari kerja 3. Kesadaran tepat waktu 4. Waktu kehadiran ditempat kerja 5. Waktu tidak hadir 6. Kehadiran dalam acara perusahaan 7. Kehadiran dalam acara kepemimpinan	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Secara umum, prestasi yang dicapai seseorang disebut <i>actual performance</i> atau <i>job performance</i> , dan seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama disebut kinerja (Silaen dkk., 2021: 2).	Menurut Robbins dalam Silaen, dkk. (2021: 6) yakni: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah, tahun 2024

Model Penelitian

Penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Peneliti (2024)

Keterangan:

- ▶ : Secara Parsial
- - - - -▶ : Secara Simultan

Dengan kerangka berpikir tersebut, beberapa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- Ho₁: Implementasi *Key Performance Indicator* (X₁) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- H_{a1}: Implementasi *Key Performance Indicator* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- Ho₂: Tingkat Absensi (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- H_{a2}: Tingkat Absensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- Ho₃: Implementasi *Key Performance Indicator* (X₁) dan Tingkat Absensi (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- H_{a3}: Implementasi *Key Performance Indicator* (X₁) dan Tingkat Absensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Rancangan Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023: 126). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara dengan total populasi pada penelitian ini adalah 101 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023: 127). Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* atau teknik sampling secara non-probabilitas, lebih tepatnya dilakukan dengan teknik *Jenuh Sampling*. Menurut Mufidah (2024: 84), *Jenuh Sampling* adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel untuk meminimalkan kesalahan generalisasi. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi, yaitu 101 pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Sumber Data

Data Primer

Maka dalam penelitian ini, yang merupakan data primer adalah data yang didapatkan dari data langsung dengan pengamatan, informasi, keadaan, situasi, kondisi, dan lainnya yang dilakukan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Data Sekunder

Maka dalam penelitian ini, yang merupakan data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber bahan kajian tertulis, seperti buku, jurnal resmi, dan jenis lain yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik Pengumpulan Data Studi Lapangan

Menurut Bevan dan Tomer Sharon dalam Fakhruddin, dkk. (2023: 3479), Studi lapangan didefinisikan sebagai metode pengumpulan data langsung melalui pengamatan, wawancara, pencatatan, dan pengajuan pertanyaan.

1. Kuesioner atau Angket
 Dalam hal ini, kuesioner menggunakan skala Likert untuk menilai sikap, opini, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial tertentu.
2. Observasi
 Observasi melibatkan kunjungan langsung ke TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Studi Pustaka

Metode studi pustaka melibatkan pencarian dan analisis literatur, jurnal, buku, serta penelitian relevan dengan topik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji validitas mengukur apakah kuesioner sesuai dengan tujuan pengukuran, sedangkan uji reliabilitas menilai konsistensi hasil. Kedua uji ini dilakukan pada 72 pernyataan tertutup.

1. Uji Validitas
 R_{tabel} dihitung dengan terlebih dahulu menentukan nilai derajat bebas atau *degree of freedom* (df) dengan rumus $n - 2$. Diketahui n merupakan jumlah sampel yakni 101, sehingga:
 $df = 101 - 2 = 99$ (1)
 $R_{tabel}(df = 99) = 0,1956$ (2)
 Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $R_{hitung} > 0,1956$ (R_{tabel}). Karena seluruh $R_{hitung} > 0,1956$ (R_{tabel}), maka semua pernyataan valid. Berikut hasil uji validitas untuk setiap butir pertanyaan pada variabel key performance indicator, tingkat absensi, dan kinerja pegawai:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Absensi

X ₁			X ₂			Y			R _{Tabel}
P	R _{Hitung}	Keterangan	P	R _{Hitung}	Keterangan	P	R _{Hitung}	Keterangan	
X1.1	0,56	Valid	X2.1	0,366	Valid	Y1	0,646	Valid	0,1956
X1.2	0,56	Valid	X2.2	0,484	Valid	Y2	0,588	Valid	
X1.3	0,606	Valid	X2.3	0,502	Valid	Y3	0,714	Valid	
X1.4	0,456	Valid	X2.4	0,525	Valid	Y4	0,731	Valid	
X1.5	0,515	Valid	X2.5	0,586	Valid	Y5	0,614	Valid	
X1.6	0,673	Valid	X2.6	0,582	Valid	Y6	0,766	Valid	
X1.7	0,557	Valid	X2.7	0,651	Valid	Y7	0,627	Valid	
X1.8	0,523	Valid	X2.8	0,610	Valid	Y8	0,708	Valid	
X1.9	0,557	Valid	X2.9	0,618	Valid	Y9	0,697	Valid	
X1.10	0,607	Valid	X2.10	0,676	Valid	Y10	0,643	Valid	
X1.11	0,641	Valid	X2.11	0,580	Valid	Y11	0,623	Valid	
X1.12	0,681	Valid	X2.12	0,669	Valid	Y12	0,642	Valid	
X1.13	0,623	Valid	X2.13	0,520	Valid	Y13	0,704	Valid	
X1.14	0,643	Valid	X2.14	0,610	Valid	Y14	0,723	Valid	
X1.15	0,556	Valid	X2.15	0,648	Valid	Y15	0,816	Valid	
X1.16	0,597	Valid	X2.16	0,688	Valid	Y16	0,590	Valid	
X1.17	0,707	Valid	X2.17	0,639	Valid	Y17	0,426	Valid	
X1.18	0,586	Valid	X2.18	0,638	Valid	Y18	0,508	Valid	
X1.19	0,424	Valid	X2.19	0,662	Valid	Y19	0,624	Valid	
X1.20	0,459	Valid	X2.20	0,635	Valid	Y20	0,472	Valid	
			X2.21	0,720	Valid	Y21	0,645	Valid	
			X2.22	0,629	Valid	Y22	0,627	Valid	

X2.23	0,673	Valid	Y23	0,574	Valid	0,1956
X2.24	0,670	Valid	Y24	0,669	Valid	0,1956
X2.25	0,654	Valid				0,1956
X2.26	0,641	Valid				0,1956
X2.27	0,627	Valid				0,1956
X2.28	0,486	Valid				0,1956

Sumber: Data diolah, tahun 2024

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Ket.
Key Performance Indicator	0,890	0,6	Reliabel
Tingkat Absensi	0,937	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,933	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga kuesioner telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Setelah pengujian dengan SPSS versi 27, diketahui nilai probabilitas *p* atau *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,067 dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Karena nilai probabilitas *p*, yakni 0,067 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Selanjutnya pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sementara pada pengujian normalitas dengan pendekatan histogram terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021:157) Uji multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 27 diketahui nilai VIF dari *key performance indicator* adalah 1,036, nilai VIF tingkat absensi adalah 1,036 pada bagian *Coefficients* di output SPSS. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10 dengan nilai *Tolerance KPI* $0,965 > 0,1$, nilai *Tolerance* tingkat absensi $0,965 > 0,1$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 27 diketahui tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil ini bisa dilihat pada bagian *Scatterplot* di output SPSS setelah melakukan pengujian.

Uji Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.278	9.726		1.674	.097		
	Key Performance Indicator (X1)	.359	.110	.251	3.264	.002	.965	1.036
	Tingkat Absensi (X2)	.430	.058	.571	7.431	<.001	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data tahun 2024 dengan SPSS versi 27

Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (3)$$

Dimana:

- Y: Variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai
- X₁: Variabel Independen, yaitu *Key Performance Indicator*
- X₂: Variabel Independen, yaitu Tingkat Absensi
- a: Konstanta
- b₁: Koefisien *Key Performance Indicator*
- b₂: Koefisien Tingkat Absensi

$$Y = 16,278 + 0,359X_1 + 0,430X_2 \quad (4)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 16,278 memiliki arah positif menunjukkan bahwa jika *key performance indicator*, tingkat absensi, bernilai nol maka kinerja karyawan meningkat sebesar 16,278 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *key performance indicator* = 0,359 memiliki arah positif dalam pengaruhnya menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan implementasi *key performance indicator* dan tingkat absensi yang konstan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,359 satuan. Jika koefisien regresi untuk *key performance indicator* (KPI) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan negatif antara KPI dan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam implementasi KPI, dengan tingkat absensi yang konstan, akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,359 satuan.
3. Nilai koefisien regresi tingkat absensi = 0,430 memiliki arah positif dalam pengaruhnya menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada tingkat absensi sedangkan *key performance indicator* konstan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,430 satuan. Jika koefisien regresi untuk tingkat absensi bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat absensi dan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat absensi, dengan KPI yang konstan, akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,430 satuan.

Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai t_{tabel} , terlebih dahulu dihitung nilai derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus:

α = tingkat kepercayaan penelitian, dalam hal ini $\alpha=0,05$

n = jumlah sampel yang digunakan, dalam hal ini adalah 101 orang

k = jumlah variabel independen, dalam hal ini ada 2 variabel independen yaitu *key performance indicator* dan tingkat absensi

df = derajat kebebasan (*degree of freedom*), $n - k$

sehingga berikut adalah rumus mencari t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual}) \quad (5)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 101-2-1) \quad (6)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 98) \quad (7)$$

Maka, nilai t_{tabel} adalah 1,984. Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan SPSS versi 27 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Variabel *key performance indicator* (X_1)

Diketahui nilai t_{hitung} adalah $3,264 > t_{tabel}$ 1,984, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, ada pengaruh *key performance indicator* terhadap kinerja pegawai, kemudian nilai *Sig.* dari variabel *key performance indicator* adalah $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yang berarti *key performance indicator* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,359 menunjukkan bahwa pengaruh positif *key performance indicator* terhadap kinerja pegawai sebesar 35,9%. Hal ini berarti juga dengan pengaruh yang searah, semakin tinggi implementasi *key performance indicator* dari pegawai yang bekerja maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

b. Variabel tingkat absensi (X_2)

Diketahui nilai t_{hitung} adalah $7,431 > t_{tabel}$ 1,984, maka hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh tingkat absensi terhadap kinerja pegawai, kemudian nilai *Sig.* dari variabel tingkat absensi adalah $<0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yang berarti tingkat absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,430 menunjukkan bahwa pengaruh positif *key performance indicator* terhadap kinerja pegawai sebesar 43%. Hal ini berarti juga dengan pengaruh yang searah, semakin tinggi tingkat kehadiran dari seorang pegawai yang bekerja maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27, diketahui nilai F_{hitung} 38,839 dan nilai *Sig.* adalah $<0,001$. Selanjutnya menentukan nilai F_{tabel} . Diketahui:

n = jumlah sampel yang digunakan, dalam hal ini adalah 101 orang

k = jumlah variabel independen, dalam hal ini ada 2 variabel independen yaitu *key performance indicator* dan tingkat absensi

$$F_{tabel} = (k ; n-k) \quad (8)$$

$$F_{tabel} = (2 ; 101-2) \quad (9)$$

$$F_{tabel} = (2 ; 99) \quad (10)$$

$$F_{tabel} = 3,088 \quad (11)$$

Maka, nilai F_{tabel} adalah 3,088. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} dengan $k = 2$, $df = 99$ dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah 3,088. Diketahui nilai F_{hitung} 38,839 $> F_{tabel}$ 3,088 dan nilai *Sig.* adalah $<0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima yang berarti *key performance indicator* dan tingkat absensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted-R²*)

Koefisien determinasi (*Adjusted-R²*) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.431	9.582	2.191

a. Predictors: (Constant), Tingkat Absensi (X2), Key Performance Indicator (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data tahun 2024 dengan SPSS versi 27

Diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted-R²*) adalah 0,431. Nilai tersebut dapat diartikan variabel *key performance indicator* dan tingkat absensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 43,1%, sisanya sebesar 56,9% disebabkan oleh variabel lain di luar *key performance indicator* dan tingkat absensi.

Pembahasan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel didapat hipotesis yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Key Performance Indicator* terhadap Kinerja pegawai

KPI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} adalah $3,264 > t_{tabel}$ 1,984 dengan *sig.* $0,002 < 0,05$. Implementasi KPI yang menyusun target spesifik untuk setiap bidang kerja terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja. Sebanyak 35,9% dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh KPI. Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian Fatihah dkk. (2023), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara *key performance indicator* terhadap kinerja karyawan sebesar 23,6 % berdasarkan hasil uji determinasi. Hal tersebut juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatihah dkk. (2023) menunjukkan pengaruh KPI terhadap kinerja sebesar 23,6%, sementara penelitian Haholongan dkk. (2022) menemukan pengaruh positif dengan nilai t_{hitung} 4,125. Dama dkk. (2022) juga menemukan koefisien determinasi 0,059 dengan pengaruh positif

2. Pengaruh Tingkat Absensi terhadap Kinerja pegawai

Tingkat absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 7,431 $> t_{tabel}$ 1,984 dan *sig.* $< 0,001$. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kehadiran berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Kehadiran yang konsisten memungkinkan kolaborasi yang baik dengan rekan kerja, partisipasinya diruang kantor, ini mendukung produktivitas dari pegawai itu. Namun, ketidakhadiran ke kantor dengan kondisi yang telah menyelesaikan tugasnya dari luar, maka hal ini juga mempengaruhi kinerja pegawai tergantung bagaimana kemampuan dalam menyelesaikan dan koordinasinya dengan rekan di kantor.

Dari penelitian yang dilakukan, adanya pengaruh sebesar 43% secara parsial terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi menjadi salah satu pengukuran seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian Bahri (2022) dan Pranitasari & Khotimah (2021) mendukung temuan bahwa absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Studi Syarkani (2017) juga menunjukkan kedisiplinan sebagai indikator penting kinerja.

3. Pengaruh *key performance indicator* dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa *key performance indicator* dan tingkat absensi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} 38,839 $> F_{tabel}$ 3,088 dan nilai *Sig.* $< 0,001$. *adjusted-R²* sebesar 0,431 menunjukkan bahwa kedua variabel ini menjelaskan 43,1% variansi kinerja pegawai. Penelitian Yati (2018) dan Diani dkk. (2023) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa KPI dan absensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Yuliarti & Anggriani (2015) yang mengidentifikasi bahwa *leadership factors* mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian menyebutkan *personal factors* menjadi dominan kedua menurut responden karena kinerja juga ditentukan oleh pegawai itu sendiri. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Pusparani (2021) menghasilkan temuan dengan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh kinerja seseorang dalam bekerja. Sementara itu

penelitian yang dilakukan oleh Toto (2024), ditemukan bahwa kompetensi, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka, dari beberapa hasil penelitian diatas, sangat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Namun, dapat disimpulkan bahwa dari semua faktor yang ada dapat ditemukan bahwa adanya faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri seperti motivasi yang dimiliki dan faktor dari luar seperti lingkungan tempat bekerja dan atau intensif yang diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan, maka disimpulkan secara parsial *key performance indicator* dan tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengaruhnya sebesar 43,1%, sisanya sebesar 56,9% disebabkan oleh variabel lain di luar *key performance indicator* dan tingkat absensi yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, motivasi bekerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan intensif.

SARAN

Saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja pegawai, yakni:

1. Sebaiknya dengan terbuktinya *key performance indicator* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diharapkan pelaksanaan tugas dilapangan sesuai dengan yang direncanakan demi meningkatkan capaian target kerja.
2. Tingkat absensi dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pengawasan dan monitoring pelaporan absensi sebaiknya diperiksa secara berkala dan segera melakukan tindak lanjut kepada pegawai yang tidak tertib absen. Hal ini demi menegakkan kedisiplinan ditempat kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.
3. Salah satu tantangan di TVRI Stasiun Sumatera Utara ialah adanya keterbatasan sumber daya manusia, tentu disebabkan karena beberapa faktor yakni adanya mutasi pegawai, selesainya masa kontrak atau jabatan, dsb. Hal ini berdampak pada pegawai yang memiliki peran ganda. Untuk itu, sebaiknya pimpinan manajerial dapat berkolaborasi dengan jaringan pusat dalam diskusinya menggunakan tenaga *outsourcing* tambahan guna tercapai kesesuaian antara peran dengan apa yang diperankan di lapangan.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan pembahasan tentang disiplin pegawai yang lebih mendalam, guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih spesifik tentang disiplinnya seorang pegawai dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu penyelesaian penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu kepada pegawai TVRI Stasiun Sumatera Utara, pemakalah, ketua penyunting yang telah memberikan sumbangsih terhadap proses penyelesaian artikel yang masuk ke dewan direksi dan Politeknik Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M) atau Panitia Program Hibah Karya Ilmiah Mahasiswa (HAKIM) yang telah mendanai penelitian ini. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua atas kasih sayang serta doa yang tulus dan bantuan baik berupa moril maupun materiil dalam setiap kondisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Pertama). Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/42716/>. Diakses: 3 April 2024.
- Bahri, S. (2022). *Pengaruh Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri di Jakarta* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka]. <http://repository.uhamka.ac.id/id/eprint/24785/>. Diakses: 5 Maret 2024.

- Dama, M. Z., Rahmawati, S., & Sayekti, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kerja (KPI) dan Kesesuaian KPI Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PTPN VIII. *Paulus Journal of Management Research*, 1(2), 2797–5916. <https://doi.org/10.20956/PJMR>.
- Diani, S., Vidada, I. A., & Hadi, S. S. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. *Master Manajemen*, 1(4), 01–12. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN/article/view/134>. Diakses: 12 Agustus 2024.
- Fakhrudin, A. M., Sudirman, P. R. T., Rustini, T., & Wahyuningsih, Y. (2023). Efektivitas Kunjungan Lapangan untuk Materi Berbagai Pekerjaan di Pelajaran IPS Kelas 4. *Journal on Education*, 5(2), 3477–3484. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1028>.
- Fatihah, D. C., Nunung, A., Hernawati, E., & Putri, A. A. (2023). Pengaruh Key Performance 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>.
- 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. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.1163>.
- Mufidah, N., Hakim, A. R., Januriwasti, D. E., Hasinuddin, M., Vidayati, L. A., Aini, Q., Qomari, S. N., Zuryaty, Kartini, Y., Hatmanti, N. M., Abdilah, A., Yulianto, S., & Hanafiah, Y. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (A. Wahdi, Ed.; Cetakan 1). Nganjuk: Dewa Publishing.
- Novita, R., & Hardi, F. R. (2019). Sistem Informasi Presensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 230–235. <https://doi.org/10.24014/rmsi.v5i2.8241>.
- Parmenter, D. (2020). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs* (J. Wiley & Sons, Eds.; Fourth Edition). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., https://www.wiley.com/en-us/Key_Performance_Indicators:_Developing,_Implementing,_and_Using_Winning_KPIs,_4th_Edition-p-9781119620822. Diakses: 30 Maret 2024.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja. *Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Prawinda, K., & Yulianti, P. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebangkitan Employee Engagement di Perbankan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2158>.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahrhani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (U. Taufik, R. A. Abdullatif, & A. Masruroh, Eds.; Pertama). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; Cetakan Maret 2023). Bandung: Alfabeta.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.

- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index>. Diakses: 11 Agustus 2024.
- Yansen, A., Ningrum, T. K., & Situmorang, D. M. (2022). The Effect of Attendance, Work Facilities, and Work Environment on Employee Performance. *MSDJ: Management Sustainable Development Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.46229/msdj.v4i2.514>.
- Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–138. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>.