

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V UNIT SEI KENCANA KABUPATEN KAMPAR

Vingky Oktaria¹, Seno Andri²

Email : Oktariavingky88@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Riau

This research is motivated by the importance of human resource management in the development and progress of the company. In a company, good human resource management is one way to increase employee morale. To increase high morale, we need the best workforce to anticipate the opportunities and challenges of an increasingly competitive business environment. This research was PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kampar Regency located desa senama nenek, Kec. Tapung Hulu, Kab. Kampar, Riau. The purpose of this study is to determine employee morale PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kampar Regency. The sample of this study was taken as many as 74 people from 291 employees of PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kampar Regency using the slovin formula. In this research, the method used is descriptive and quantitative. The data obtained from the results of interviews and the distribution of questionnaires/questionnaires were then tested statistically through the SPSS program. The analytical method used in this study is simple and multiple regression analysis, and through validity and reliability tests. In this study the results obtained are that performance appraisal has a positive and significant effect on employee morale, work environment has a positive and significant effect on employee morale and performance appraisal and work environment has a positive and significant effect on employee morale.

Keywords: Performance Appraisal, Work Environment, and employee morale

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan penelitian, sistem informasi manajemen dan lainnya. Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun diluar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan. Malthis, (2008).

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka Handoko, (1997). Pelaksanaan penilaian kinerja untuk mendapatkan feedback, dimana dengan pelaksanaan penilaian kinerja akan meningkatkan semangat kerja

karyawan dengan cara mengevaluasi hasil kerja yang diberikan perusahaan, dengan evaluasi ini karyawan akan mengetahui apakah kinerja karyawan sudah baik atau belum.

Tidak hanya penilaian kinerja, lingkungan kerja juga harus diperhatikan lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Mardiana, (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap semangat kerja karyawannya untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang telah diberikan.. Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang memiliki hubungan yang signifikan. Oleh sebab itu penelitian tentang semangat kerja penting di lakukan.

Dari fenomena yang peneliti lihat dilapangan, lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana belum baik, karena masih kurangnya tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti contoh kurangnya pencahayaan di ruang kerja yang mana hal ini sangat berdampak terhadap semangat kerja karyawan yang rendah. Dari data yang peneliti peroleh dari perusahaan ditemukan permasalahan pada rendahnya semangat kerja karyawan dimana ditemui tingginya tingkat absensi dan tinggi tingkat LTO pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana.

Dengan uraian pada masalah diatas, peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel-variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yaitu **“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka terdapat beberapa masalah yang dapat penulis rumuskan dan akan dibahas pada penelitian ini yaitu **“Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar?”**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis penilaian kerja pada objek PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar
2. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada objek PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar

3. Mengetahui dan menganalisis semangat kerja karyawan pada objek PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar
4. Mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan pada objek PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kabupaten Kampar
5. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap semangat karyawan pada objek PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar
6. Mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada objek PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar

KERANGKA TEORI

Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya (Chung & Megginson dalam Gomes, 2002). Menurut (Mangkunegara, 2013) penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dessler (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah pengevaluasian kinerja karyawan di saat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan standar kinerja. Dibutuhkan penetapan standar kinerja dalam memberikan penilaian kinerja dan mengasumsikan dalam menghilangkan kekurangan kinerja, karyawan harus mendapatkan pelatihan, feedback, insentif. Proses penilaian kinerja ada tiga langkah yaitu:

1. Melakukan penetapan standar dalam bekerja
2. Standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan relatif dalam menilai kinerja karyawannya
3. Feedback yang diberikan bertujuan untuk membantu memperbaiki kinerja yang kurang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Lewa dan Subowo, 2005).

Menurut (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berwujud fisik yang terdapat disekitar tempat kerja meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun sebaliknya.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor Sastrohadiwiryo, (2003)

Memiliki dimensi menurut (Darmawan, 2013)yaitu:

1. Loyalitas
Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan.
2. Antusias
Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.
3. Kerjasama
Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.
4. Kreativitas
Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan di dalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapatan kepada perusahaan.

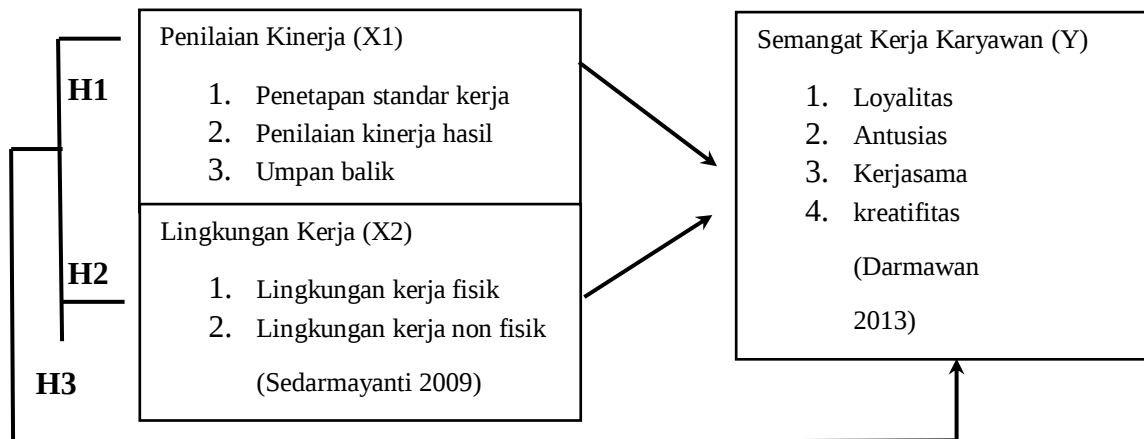
Hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Semangat Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana

Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah sebagai feedback bagi karyawan itu sendiri. Hasil dari penilaian kinerja dapat dikembalikan kepada masing – masing karyawan sehingga karyawan dapat sadar bahwa apa yang dilakukan telah dicatat dan dinilai oleh yang berwenang sehingga karyawan tidak merasa kecewa apabila nilainya kurang dan merasa bangga apabila nilainya tinggi sehingga semakin bersemangat dalam bekerja (Cascio dalam Asnawi, 1999). Penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningrum, 2014) yang menyatakan bahwa Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh penilaian Kinerja Karyawan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana

Memperhatikan faktor hubungan antar karyawan, dapat kita lihat salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan karyawan adalah faktor fisik berupa kondisi kerja, faktor non fisik berupa hubungan sosial, sikap dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. Keduanya saling berhubungan sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. (Nitisemito, 1996). Penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, 2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Diantri

Kerangka Berfikir



Hipotesis

1. (H1): Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel Penilaian Kinerja (X1) terhadap Semangat kerja karyawan(Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana
2. (H2): Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana
3. (H3): Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel Penilaian Kinerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Semangat kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian pada PT. perkebunan Nusantara V Sei Kencana Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 291 orang.

2. Sampel

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus berdasarkan formula slovin, yaitu 74

3. Jenis dan Sumber

Data Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner / angket.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, berdasarkan Tabel 1 ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuisioner memiliki bobot skor lebih dari standar 0,338, ini berarti alat ukur atau instrument peneliti yang digunakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

	Item pernyataan	R hitung	Kesimpulan		Item pernyataan	R hitung	Kesimpulan
Penilaian Kinerja	X1_1	0,706	Valid	Lingkungan Kerja	X2_1	0,649	Valid
	X1_2	0,728	Valid		X2_2	0,741	Valid
	X1_3	0,683	Valid		X2_3	0,699	Valid
	X1_4	0,473	Valid		X2_4	0,574	Valid
	X1_5	0,564	Valid		X2_5	0,569	Valid
	X1_6	0,604	Valid		X2_6	0,531	Valid

Semangat Kerja	Item pernyataan	R hitung	Kesimpulan
	Y_1	0,483	Valid
	Y_2	0,500	Valid
	Y_3	0,534	Valid
	Y_4	0,544	Valid
	Y_5	0,551	Valid
	Y_6	0,623	Valid
	Y_7	0,466	Valid
	Y_8	0,438	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *cronbach alpha* > 0,60 atau >60% maka reliabilitas pertanyaan dapat diterima.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Nilai kritis	Kesimpulan
1.	Penilaian Kinerja (X1)	0,688	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,629	0,60	Reliabel
3.	Semangat Kerja (Y)	0,602	0,60	Reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dilakukan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43799159
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,043
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variable bebas memiliki masalah multikolineritas atau tidak. Pada penelitian ini, uji multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolineritas pada persamaan regresi penelitian. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics		Ket
		Tolerance	VIF	
	(Constant)			
	Penilaian kinerja	,796	1.256	Bebas Multikolineritas
	Lingkungan kerja	,796	1.256	Bebas Multikolineritas

3. Uji Heterokedastisitas

1. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, model yang digunakan adalah uji glejser. Adapun dasar pengambilan kaputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, Jika nilai signifikan (Sig). lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Heterokedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,150	1,742		-,660	,511
	X1	,108	,070	,202	1,553	,125
	X2	,016	,066	,032	,249	,804

a. Dependent Variable: abs_res

d. Uji Analisi Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 6. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.543	2.844		4.763	.000
penilaian_kinerja	.391	.114	.350	3.432	.001
lingkungan_kerja	.428	.108	.403	3.953	.000

Dependent Variable: semangat_kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2, \text{ maka } Y = 13,543 + 0,391X_1 + 0,428X_2$$

Keterangan

X₁ = Penilaian Kinerja (Variabel independen)

X₂ = Lingkungan Kerja (Variabel independen)

Y = Semangat Kerja (Variabel dependen)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk penilaian kinerja dan lingkungan kerja bernilai positif, artinya penilaian kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
- Nilai konstanta (a) ini artinya jika penilaian kinerja dan lingkungan kerja nilainya (0), maka semangat kerja karyawan bernilai 13,543
- Nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja bernilai positif, yaitu 0,391 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian kinerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,391.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,428 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,428.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Individu (Uji – t) Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.990	2.729		6.960	.000
penilaian_kinerja	.594	.111	.532	5.329	.000

a. Dependent Variable: semangat_kerja

Diketahui *t* hitung sebesar 5,329 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui *t*-tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 72 - 21 = 51$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 51$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,667. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara penilaian kinerja terhadap

semangat kerja karyawan dapat diterima. Artinya bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji Signifikan (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.978	2.533		7.493	.000
lingkungan kerja	.596	.104	.561	5.750	.000

a. Dependent Variable: semangat_kerja

Diketahui *thitung* sebesar 5,750 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui *t-tabel* dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 72 - 21 = 71$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 71$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 1,667. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan dapat diterima. Artinya bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji Simultan (uji – F)

Tabel 9. Uji F

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.543	2.844		4.763	.000
penilaian_kinerja	.391	.114	.350	3.432	.001
lingkungan kerja	.428	.108	.403	3.953	.000

Dependent Variable: semangat_kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung 24,894 > F table 3,124 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi penilaian kinerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar diterima. Artinya secara simultan variabel penilaian kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) antara Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.396	2.472

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, penilaian_kinerja

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,412 antara penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 41,2% ($0,421 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 58,8%

(100% - 41,2%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar. Pembahasan yang diberikan berdasarkan tujuan dari penelitian dan disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja

Koefisien regresi untuk penilaian kinerja bernilai positif, artinya penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Nilai konstanta (a) adalah 18,990 ini artinya jika penilaian kinerja nilainya (0), maka semangat kerja karyawan bernilai 18,990 nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja bernilai positif, yaitu 0,594 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian kinerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,594

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja bernilai positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Nilai konstanta (a) adalah 18,978 ini artinya jika lingkungan kerja nilainya (0), maka semangat kerja karyawan bernilai 18,978 nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,596 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian kinerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,596.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Koefisien regresi untuk penilaian kinerja dan lingkungan kerja bernilai positif, artinya penilaian kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Nilai konstanta (a) adalah ini artinya jika penilaian kinerja nilainya (0), maka semangat kerja karyawan bernilai 13,543. Nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja bernilai positif, yaitu 0,391 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian kinerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,391. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,428 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,428.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,412 antara penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 41,2% ($0,412 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 58,8% ($100\% - 41,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibaca, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar sudah menunjukkan hasil yang tepat, artinya penilaian kinerja yang ditetapkan sudah dilakukan dengan baik dan tepat sasaran.
2. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar sudah menunjukkan hasil yang kondusif, dimana lingkungan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi dalam bekerja, yakni memberikan perlengkapan kerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar sudah tergolong tinggi, artinya karyawan sudah loyal terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan antusias yang sangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, dan mampu bekerjasama dalam bekerja, serta mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.
4. Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar
5. Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar
6. Secara simultan Dapat diketahui bahwa penilaian kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar, maka dari itu diharapkan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan dan lebih memperhatikan lagi penerapan penilaian kinerja karyawan. PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar harus lebih memperhatikan standar kerja yang diterapkan, seperti penetapan standar kerja yang jelas artinya standar-standar pekerjaan yang ditetapkan kepada karyawan harus lebih jelas, agar penilaian kinerja yang ditetapkan mudah dipahami oleh setiap karyawan. Selain itu penilaian kinerja yang dilakukan juga harus bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Dengan adanya pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar, maka dari itu diharapkan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan, PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar harus lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik, seperti contoh dengan penambahan pencahayaan di beberapa ruangan karyawan bekerja, meningkatkan kenyamanan ruangan dengan memberikan pendingin ruangan yang lebih baik, dan meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana sebagai penunjang jalannya aktivitas

- pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar. Serta menciptakan hubungan yang harmonis bagi semua karyawan.
3. Dengan adanya pengaruh penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, diharapkan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Sei Kencana Kabupaten Kampar dapat lebih memperhatikan penilaian kinerja dan lingkungan kerja karyawannya, agar semangat karyawan dalam bekerja semakin meningkat dengan lebih baik dan semakin baik dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUATAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta
- Alex S, Nitisemito, (2002), *Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Armstrong, Michael, (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Asnawi, Sahlan, (1999), *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Jakarta: Pusgrafin
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bungin, Burhan. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Bungin, Burhan. (2014). *Penelitian Kualitatif* . Jakarta : Kencana Prenada Media
- Chandra, Daniel Alexander dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Agora Vol. 6, No. 1
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo. (2005), *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, 2005.
- Ferdinand, (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM.
- Gomes dan Cardoso, Faustino, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hanggraeni, Dewi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ketiga)*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Inbar, Noor Rika Dinata dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No, 2. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Moekijat, (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi, Hadari. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito. Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Noor Annisa (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(5), 1452-1463.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pasaribu (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru*. *JOM FISIP Vol 4. No. 1 Pekanbaru*: Universitas Riau
- Purwaningrum, Erlinda Listiyanti dkk. (2014). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8, No. 2. Malang: Universitas Brawijaya
- Riduwa dan Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugito, Sumartono. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono, Sonny. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.