

ANALISIS PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DIVISI BCTMP BATCH 5 DAN DIVISI ENGINEERING BATCH 7 MENGGUNAKAN METODE REGRESI LINEAR SEDERHANA DI PT XYZ

Nadia Putri ¹⁾, Fahriza Nurul Azizah ²⁾, Dene Herwanto³⁾

^{1,2,3)} Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang
Email : putrinadia2503@gmail.com

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap semangat kerja pada Divisi BCTMP Batch 5 dan Divisi Engineering Batch 7 di PT XYZ menggunakan metode regresi linier sederhana. Penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 31 karyawan dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji hipotesis melalui regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 5,2%, yang mengindikasikan bahwa semangat kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, serta gaji dan tunjangan. Kesimpulan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan mungkin belum efektif dalam memberikan dampak langsung terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap kebijakan penilaian kinerja guna meningkatkan efektivitasnya dalam memotivasi karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Semangat Kerja, Regresi Linear Sederhana, Divisi Engineering

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan unsur vital yang menopang setiap roda perekonomian. Meski perusahaan juga membutuhkan fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya lainnya, sumber daya manusia tetap menjadi unsur utama yang harus diperhatikan dan kebutuhan mereka harus dipenuhi di setiap aspek. Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan, baik dalam merencanakan strategi, menjalankan kegiatan operasional, maupun mengelola seluruh aktivitas perusahaan untuk meraih sasaran yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang unggul adalah faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

Evaluasi kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam membentuk suasana yang kondusif dan dinamis di dalam organisasi, terutama bagi organisasi yang berfokus pada keuntungan. Evaluasi kinerja pegawai berhubungan dengan sistem yang resmi dan sistematis yang diterapkan untuk menilai, mengevaluasi, serta memengaruhi sifat-sifat pekerjaan. (Priansa, 2019) Karyawan membutuhkan umpan balik mengenai hasil

kerja mereka sebagai dorongan untuk peningkatan di masa mendatang (Rivai, 2016).

Menurut (Sedarmayanti, 2020), Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengukur hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan. Evaluasi ini bisa dilakukan secara rutin atau dalam interval waktu tertentu dan biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Penilaian kinerja juga memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan karena hasil dari penilaian tersebut memiliki arti yang sangat signifikan bagi perusahaan dalam merumuskan perencanaan selanjutnya.

Menurut (Iqbal, 2019), Kinerja organisasi yang optimal sangat bergantung pada performa karyawan yang luar biasa. Kinerja karyawan yang optimal tidak terjadi dengan sendirinya. Berbagai faktor, seperti standar manajerial, pengetahuan dan keterampilan, komitmen, serta penilaian kinerja, dapat memengaruhi prestasi karyawan. Untuk melakukan evaluasi, Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal* (PA) dapat digunakan sebagai salah satu metode penilaian.

Penilaian kinerja adalah Proses mengevaluasi dan mendiskusikan kinerja bawahan melalui serangkaian kontak formal dan terstruktur antara atasan dan bawahan

biasanya dalam bentuk rapat rutin dikenal sebagai evaluasi kinerja. Selain menawarkan peluang untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja, pendekatan ini berfokus pada pengakuan kekuatan dan keterbatasan (Setiobudi, 2017).

Menurut (Prabowo, 2015), Singkatnya, evaluasi kinerja merupakan komponen yang sangat penting dalam mengevaluasi bisnis untuk mencapai keberhasilan organisasi. Menetapkan tujuan yang spesifik dan menyeluruh, menetapkan prinsip-prinsip inti, menciptakan visi jangka panjang, dan membuat rencana tindakan yang efektif merupakan tugas-tugas penting bagi para manajer. (Chusminah, 2019).

Menurut (Chairil, 2017), Motivasi kerja adalah salah satu faktor individu yang berkontribusi terhadap pencapaian performa, sementara kinerja itu sendiri merupakan elemen organisasi yang mempengaruhi hasil kerja pegawai. Motivasi kerja mencerminkan sejauh mana semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Motivasi ini dapat dilihat dari aspek kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rasa tanggung jawab. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat vital bagi kesinambungan dan keberhasilan kinerja perusahaan.

Menurut (Ashari, 2022), Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap positif dari dalam diri yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih bergairah dan produktif tanpa meningkatkan tingkat kelelahan. Sikap ini membuat karyawan berpartisipasi dengan antusias dalam kegiatan dan usaha kelompok kerjanya, mendukung pencapaian tujuan bersama dengan dedikasi tinggi. Semangat ini juga membuat karyawan tidak mudah terpengaruh oleh faktor eksternal, terutama oleh pandangan bahwa kepentingan utama pimpinan perusahaan hanya untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya dengan memberikan imbalan sekecil mungkin kepada karyawan.

Menurut (Muchlisin, 2023), Penilaian kinerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mendukung, seperti simbiosis mutualisme. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara efektif dan adil dapat memberikan pengaruh positif yang besar terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut (Setyowati, 2022), Evaluasi kinerja yang efektif mengakui dan memberikan apresiasi terhadap

pencapaian karyawan, meningkatkan rasa dihargai, dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras. Dengan memberikan umpan balik yang membangun, karyawan dapat mengenali kelebihan dan kekurangan mereka, termotivasi untuk belajar dan berkembang, serta menumbuhkan rasa percaya diri mereka. (Susilo, 2021). Penetapan tujuan yang jelas dalam proses evaluasi kinerja memberikan panduan dan dorongan bagi karyawan. (Ramli, 2020).

Semangat kerja yang tinggi, di sisi lain, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja karyawan. (Wibowo, 2019). Karyawan yang bersemangat cenderung lebih antusias untuk berinovasi dan bekerja sama dalam tim guna mencapai tujuan bersama. (Hartono, 2018). Semangat kerja yang positif juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (Sari, 2017).

Oleh karena itu, penelitian di PT. XYZ ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan terhadap semangat kerja di divisi BCTMP batch 5 dan divisi *Engineering batch 7* di PT. XYZ. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara penilaian kinerja karyawan dan semangat kerja di kedua divisi tersebut, dengan tujuan memahami sejauh mana evaluasi kinerja dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan di perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ, yang beroperasi dalam sektor industri manufaktur. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan sebagai metode pemilihan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel tanpa pengecualian. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu dalam populasi secara otomatis dimasukkan sebagai bagian dari penelitian, sehingga data yang dihasilkan dapat mencerminkan kondisi populasi secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari anggota divisi BCTMP Batch 5 dan divisi *Engineering Batch 7*, dengan total jumlah 31 orang.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*. Karena kedua perangkat lunak tersebut memiliki tingkat

akurasi yang tinggi dalam mengolah angka menjadi informasi yang berupa data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukannya penyebaran angket (kuesioner tertutup) terhadap responden sebanyak 31 karyawan pada divisi BCTMP

Batch 5 dan divisi *Engineering* Batch 7. Diketahui jenis kelamin responden yang diambil datanya yaitu perempuan sebanyak 4 orang dan laki-laki sebanyak 27 orang. Sedangkan usia responden yang diambil datanya yaitu pada range usia 23-29 tahun.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,753	0,355	Valid
2	X1.2	0,844	0,355	Valid
3	Y1.1	0,554	0,355	Valid
4	Y1.2	0,571	0,355	Valid

Keterangan; X= Variabel Bebas/Independent, Y= Variabel terikat
Sumber: Pengolahan data, (2024)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Gambar 1. Hasil Uji Reliabilitas
Sumber: Pengolahan data, (2024)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
	Normal Parameters ^{a,b}	
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10698284
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.070
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data
Sumber: Pengolahan data, (2024)

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	7.385	1.045		7.064	.000	
	X	.163	.129	.228	1.260	.218	1.000
a. Dependent Variable: Y							

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber: Pengolahan data, (2024)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.005 ^a	.000	-.034	.68850
a. Predictors: (Constant), X				

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Sumber: Pengolahan data, (2024)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.012	1	2.012	1.587	.218 ^b
	Residual	36.762	29	1.268		
	Total	38.774	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Gambar 5. Hasil Uji f-stimulan
 Sumber: Pengolahan data, (2024)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.385	1.045		7.064	.000
	X	.163	.129	.228	1.260	.218

a. Dependent Variable: Y

Gambar 6. Hasil Uji t-statistik (Parsial)
 Sumber: Pengolahan data, (2024)

Berdasarkan pada Gambar 7 pada uji t – statistik (parsial), Persamaan regresi linear sederhana diperoleh sebagai $Y = 7,385 + 0,163X$. Koefisien-koefisien dalam persamaan ini memiliki makna sebagai berikut, koefisien konstanta sebesar 7,385 menunjukkan bahwa apabila variabel tertentu bernilai nol, maka nilai prediksi dari variabel dependen adalah 7,385 Penilaian Kinerja Karyawan bernilai nol atau tetap, maka Semangat Kerja Karyawan akan tetap sebesar 7,385 satuan. Sedangkan, koefisien sebesar 0,163 untuk variabel Penilaian Kinerja Karyawan mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Evaluasi kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka, mendorong produktivitas dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi sebesar 0,163 satuan atau setara dengan 16,3%.

Dalam uji validitas, ditemukan bahwa untuk variabel X1.1; X1.2; Y1.1; dan Y1.2, nilai r tabel untuk keempat pertanyaan tersebut adalah 0,3550 Dengan tingkat signifikansi 5%, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk semua pertanyaan berada di atas nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga data dapat diproses lebih lanjut menggunakan uji reliabilitas.

Dalam uji reliabilitas, ditemukan bahwa uji terhadap variabel X1, X2, Y1, dan Y2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang

lebih tinggi daripada nilai kritis, yang berarti bahwa semua pertanyaan yang diajukan kepada responden terbukti reliabel.

Dalam uji asumsi klasik, terdapat beberapa pengujian, Pengujian yang dilakukan meliputi Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Pada Uji Normalitas Data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang melebihi ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Sedangkan pada Uji Multikolinearitas, hasil menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,10, yang menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan pada Uji Heteroskedastisitas, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Dalam uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R square) sebesar 0,052 menunjukkan bahwa 5,2% variasi dalam semangat kerja karyawan di PT. XYZ dapat dijelaskan oleh penilaian kinerja karyawan. Sementara itu, 94,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam analisis penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini mencakup uji F (simultan) dan uji t (parsial). Pada uji F (simultan), nilai signifikansi sebesar 0,218 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel X tidak berpengaruh signifikan

terhadap semangat kerja karyawan. Nilai F hitung 1,587 lebih kecil dari F tabel 4,18, yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan secara simultan. Ini berarti tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada uji t (parsial), t hitung $1,260 < t$ tabel 2,04523, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan software SPSS, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, terdapat beberapa kemungkinan penyebab yang perlu diperhatikan. Pertama, sistem penilaian kinerja yang digunakan mungkin belum efektif dalam menilai kontribusi karyawan secara keseluruhan, sehingga tidak memberikan gambaran yang tepat tentang kinerja mereka. Kedua, ada faktor-faktor lain selain penilaian kinerja yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi semangat kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, hubungan antar pribadi, gaji, dan tunjangan. Ketiga, kurangnya tindak lanjut terhadap hasil penilaian kinerja karyawan mungkin juga melemahkan pengaruhnya terhadap semangat kerja. Karyawan mungkin tidak merasakan dampak nyata dari penilaian kinerja jika tidak ada konsekuensi yang jelas, seperti penghargaan atau pembinaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tidak adanya hubungan antara evaluasi performa pegawai dan motivasi kerja antara lain: metode evaluasi yang digunakan mungkin tidak tepat karena tidak sesuai dengan karakteristik pekerjaan atau tidak mampu menilai elemen-elemen penting dari performa karyawan dengan akurat. Penilaian kinerja mungkin dilakukan secara subjektif dan tidak objektif, sehingga hasilnya tidak merefleksikan performa karyawan yang sebenarnya. Selain itu, proses penilaian kinerja yang tidak transparan dan kurang jelas dalam komunikasinya kepada karyawan bisa membuat mereka tidak memahami dasar evaluasi dan merasa bahwa pencapaian mereka tidak dihargai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta minimnya peluang pengembangan diri dan karier, juga dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji t parsial menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen mengindikasikan bahwa evaluasi kinerja (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih rendah dibandingkan t tabel. Hal serupa juga terlihat dari hasil uji F, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yang menunjukkan bahwa evaluasi kinerja (X) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, berdasarkan nilai F hitung yang lebih rendah dari F tabel. Uji t parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,260, sementara uji F simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,587. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam studi ini hanya sebesar 5,2%, menurut nilai koefisien determinasi (R^2), sementara 94,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi signifikan antara evaluasi kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan pada divisi BCTMP batch 5 dan divisi Engineering batch 7 di PT XYZ, namun temuan ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Analisis Manajemen* Vol. 3, No. 2, 216.
- Chairil, P. (2017). *Pembahasan Komprehensif Pengantar Perpajakan Teori dan Konsep Hukum Pajak*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Chusminah, A. R. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta Jurnal Sekretariat dan Manajemen*, 61-70.
- Hartono, S. (2018). Hubungan Penilaian Kinerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. E. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 121-132.

- Iqbal, N. A. (2019). Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Involving the Moderating Role of Motivation. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 981.
- Muchlisin, A. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen*, Vol. 13 No. 2, 121-132.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ramli, R. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. C. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 141-152.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. F*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 170-182.
- Setyowati, D. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. A). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 14 No. 2, 101-112.
- Susilo, H. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. B. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 232-243.
- Wibowo, A. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. D*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.