Dikombis : Jumal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai
p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRANS DANA PROFITRI

THE INFLUENCE OF WORK SPIRIT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PROFITRY FUND TRANS

Brace Boy Mustakim[1*], Ahmad Hudalil[2]

[1]Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia
***Correspondence**: **braceboymustakim@gmail.com**

Abstrak
Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Trans Dana Profitri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 35 responden. Berdasarkan hasil analisis data bahwa Terdapat pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT. Trans Dana Profitri sebesar 82%.

Kata kunci Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract
The aim of this research is to determine the influence of work morale and work environment together on the performance of PT employees. Trans Dana Profitri. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 35 respondents. Based on the results of data analysis, there is an influence of work enthusiasm and work environment together on employee performance at PT. Trans Dana Profitri was 82%.

Keywords *Work Morale, Work Environment, Performance*

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar karyawan mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka diperlukan semangat kerja yang baik juga dukungan lingkungan kerja yang optimal. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Ariansyah and Roni 2023). Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujutkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik pula.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada bagaimana menumbuhkan semangat perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Pomoeng and Rombeallo 2022). Untuk itulah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang tepat dan efektif guna memaksimalkan eksistensinya sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang memberikan kegairahan serta dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, giat, cepat dan dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila dalam sebuah perusahaan atau perusahaan karyawannya merasa senang, terdisiplin serta bergairah dan nyaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaanya.

Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja karyawan yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada diri setiap karyawannya. Sebab apabila suatu perusahaan yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut penelitian sebelumnya bahwa Semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan (Endra et al. 2021).

Suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja dan mampu pula memperbaiki lingkungan kerjanya, sehingga membawa efek prilaku positif bagi karyawannya, maka akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja misalnya maka pekerjaan akan lebih cekat diselesaikan, tujuan perusahaan dapat tercapai.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja karyawan.

Tingginya tingkat semangat kerja akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

dapat bekerja secara maksimal. Semangat kerja dikatakan sebagai keadaan berbeda yang ditandai dengan perasaan yang mendalam dari kesejahteraan, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat untuk membuat kontribusi dan melibatkan rasa pengertian pada orang lain untuk tujuan bersama, dan kesadaran bahwa pengertian terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri. Perlu diketahui bahwa semangat kerja harus dijadikan sebagai faktor penting dan perlu dibenahi dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, sehingga semangat kerja yang dimaksud dapat bertumbuh dalam diri karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman sehingga tidak memberikan hasil kerja yang baik bahkan dapat dinilai sangat buruk.

Besarnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memuaskan bawahannya amat mempengaruhi berhasil atau tidaknya arahan kepada bawahan agar mau berupaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Perhatian ini dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian semangat atau perangsang yang dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk perusahaan. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap para karyawannya, semakin giat pula para karyawan dalam bekerja. Sebagai faktor pendorong, Semangat kerja bertujuan untuk membangun harapan-harapan agar karyawan dapat menghasilkan suatu tingkat kinerja lebih dari yang sudah ditentukan.

PT. Trans Dana Profitri dalam upayanya mencapai tujuan perusahaan dihadapkan pada masalah kurangnya semangat kerja karyawan. Salah satu indikator yang menjadi tolak ukur hal tersebut dikarenakan sepanjang tahun 2022 kehadiran karyawan tidak pernah mencapai target dalam setiap bulannya, selain itu masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

Berdasarkan data absensi karyawan di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang terlambat masuk bekerja masih cukup banyak. Sehingga bisa dikatakan kurang kesadaran karyawan untuk bisa datang tepat waktu dalam bekerja, dan apabila ini dibiarkan maka ini akan dapat dicontoh oleh karyawan yang lain dalam perusahaan sehingga dapat membuat persentase keterlambatan meningkat dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti menyatakan *Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) (Sedarmayanti 2014) . Hal ini selaras dengan yang disampaikan Mathis dalam Sadeli dan Prawira, (2001 : 78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan semangat kerja karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

PT. Trans Dana Profitri yang bergerak sebagai penyedia jasa *outsourcing*, sebelum

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

melakukan penempatan SDM di lapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan pekerjaan *cleaning service* yang dilakukan oleh karyawan dikerjakan secara profesional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh manajemen PT. Trans Dana Profitri. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal.

Selain semangat kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja (Juliani, Djauhar, and Titop 2023) . Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dinilai baik dan memadai jika karyawan mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Wursanto mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wursanto 2013). Sedangkan menurut Mangkunegara lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan dalam lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (A. A. A. P. Mangkunegara. 2017).

Menurut Sedarmayanti terdapat dua unsur lingkungan fisik, yakni: 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain. 2) Lingkungan kerja perantara/umum yang merupakan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti 2017)s. Selanjutnya Sedarmayanti mengutarakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena mampu memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menandakan telah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat melahirkan perasaan nyaman dan puas bagi para karyawan. Adanya kepuasan karyawan atas pekerjaan yang didukung dengan terciptanya lingkungan kerja yang kodusif menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh terciptanya suasana nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai dan faktor keamanan dan kenyamanan yang tidak terjaga akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja karyawan. Kondisi faktual berdasarkan pengamatan penulis, menemukan fakta bahwa lingkungan kerja di PT. Trans Dana Profitri masih belum dapat dikatakan mencukupi, yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Walaupun dari segi non fisik berupa hubungan antar sesama karyawan yang terjalin harmonis, namun hal ini tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja fisik dimana masih banyak peralatan kerja yang rusak dan tidak berfungsi secara

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

normal, selain itu terbatasnya ruangan kantor mengakibatkan kenyamanan karyawan pun menjadi berkurang.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul **"Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Trans Dana Profitri".**

KAJIAN TEORI

.

Davis (2013:119) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Menurut pendapat Silalahi lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar perusahaan, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan kerja suatu perusahaan (Silalahi 2013)s. Adapun menurut Sutrisno yang mengutarakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Edy 2016).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1998:86), adalah semua yang ada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya.

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins and Judge 2016). Lalu Mangkunegara kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara 2015).

Sedangkan Rivai kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai and Sagala 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada di PT. Trans Dana Profitri. Objek penelitian ini adalah permasalahan semangat kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat Arikunto (2013: 114) yang menyatakan "apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel seluruh karyawan di kurangi peneliti, yaitu sebanyak 35 orang karyawan .

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. (Indriantoro dan Supomo,2002:146)

2. Data Sekunder
   Merupakan data yang diperoleh melalui media lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. (Indriantoro dan Supomo,2002:146)

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

1. Metode observasi
   Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti di lokasi peneitian, pengamatan yang dilakukan untuk memperoleh insformasi atau data yang meliputi tentang semangat kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di lokasi penelitian (Sugiyono 2017)
2. Metode dokumentasi
   Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Arikunto 2012).
3. Metode Kuesioner / angket.
   Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

HASIL DAN PEMBAHASAN

. Uji Hipotesis Semangat kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Semangat kerja (X_1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.334	2.711		3.443	.002
	Semangat Kerja	.759	.071	.882	10.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 10.744. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.694, maka t_{hitung} 10.744 > t_{tabel} 1.694 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel semangat kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Jadi variabel semangat kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi antara variabel semangat kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah Y = 9.334 + 0.759 X_1, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel semangat kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan di PT. Trans Dana Profitri sebesar 0.759 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

Tabel 2
Koefisien Determinasi Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.778	.771	1.628

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Semangat kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,882 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,778 x 100% = 77,8%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) di PT. Trans Dana Profitri sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Lingkungan kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Lingkungan kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.080	3.250		-.332	.742
	Lingkungan Kerja	1.000	.085	.900	11.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 11.832. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.694, maka t_{hitung} 11.832 > t_{tabel} 1.694, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah Y = -1.080 + 1.000 X_2, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja karyawan sebesar 1.000 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900[a]	.809	.803	1.676

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,900 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,809 x 100% = 81%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 81%, sedangkan sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Semangat kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.136	2	199.068	72.359	.000[b]
	Residual	88.036	32	2.751		
	Total	486.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 72.359 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.305 maka semangat kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Semangat kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel semangat kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905[a]	.819	.808	1.659

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Semangat kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,905 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,819 x 100% = 82%. Jadi dapat ditarik

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 82% dan sisanya sebesar 18% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Semangat kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Komunikasi internal, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.866	3.220		-.269	.790
	Semangat Kerja	.200	.153	.209	1.308	.200
	Lingkungan Kerja	.795	.177	.716	4.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$Y = -0.866 + 0.200\ X_1 + 0.795\ X_2$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Semangat kerja sebesar satu point, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.200 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan kerja sebesar satu point, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.795 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 = 0.200 lebih kecil nilainya dibandingkan dengan koefisien regresi X_2 = 0.795. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memilili kontribusi paling besar dibandingkan dengan variabel Semangat kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Trans Dana Profitri.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Semangat kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,882 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Semangat kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar = 10.744 > t_{tabel} 1.694. Besarnya koefisien determinasi Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan adalah 77,8%. Dengan persamaan regresi Semangat kerja dan Kinerja karyawan adalah sebesar $Y = 9.334 + 0.759\ X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Semangat kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri sebesar 0.759 point. Hal ini memberikan pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Trans Dana Profitri sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan di PT. Trans Dana Profitri. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan kerja (X_2) dan variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Trans Dana Profitri sebesar 0,900 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 11.832 > t_{tabel} 1.694. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 81%. Untuk model persamaan Lingkungan kerja regresinya adalah Y = -1.080 + 1.000 X_2, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja karyawan sebesar 1.000 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 81%, sedangkan sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 72.359 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.305. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Semangat kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah 0,905 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri, sebesar 82% dan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT. Trans Dana Profitri. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 72.359 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.305. Persamaan regresi berganda antara Semangat kerja dan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan adalah Y = -0.866 + 0.200 X_1 + 0.795 X_2. Besarnya pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan sebesar 82% dan sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Semangat kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah 0,905 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

Ariansyah, Nopri, and Mukran Roni. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 10(2): 568–79.

Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Endra, Wiwin, Wati Sarumaha, Yohanes Dakhi, and A Pendahuluan. 2021. "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan." 6(2): 26–35.

Juliani, Lilis, Asri Djauhar, and Herman Titop. 2023. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE .Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI." *Sultra Journal of Economic and Business* 4(1): 72–85.

Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja

p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586
https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236

Rosdakarya.

Pomoeng, Olivia D. Y., and Yulianus M. Rombeallo. 2022. "Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 5(5): 2487–96.

Rivai, Veithzal, and Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. 5th ed. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior (16 Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: selemba empat.

———. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.

Silalahi, Ulbert. 2013. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wursanto. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanesius.