

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DILIA UTAMA  
PALEMBANG**

**Herman Efrizal, Suharti \*)**

**ABSTRACT**

*This research aims to know is there any influence the assessment of the achievements of the work and the working environment are partial and simultaneous performance against PT.Major Dilia Palembang.The population in this research is the main employees of PT.Dilia Palembang That add up to 30 employees.The samples on this research as many as 30 respondents,where sampling techniques using saturated (census). In this study,the method of analisis using multiple linear regression.The results of this study showed a regression equation that is formed is  $Y = 0,547 + 0,473 X1 + 0,385 X2 + e$ , with a value of R (correlation) of 0,860, meaning that the relationship between the Achievements Appraisal Variables work and work and work environment very closely and direction of 86 %. As for thevalue of the coefficient of determination of 0,720.These results are statistically very significant meaning 72,00 % collectively can account for the influence of the work achievement assessment variables (X1) and the work environment (X2) against variable Employee Performance,while the rest is 28,00% can be explained by other factors that are not listed in this research.*

*Keywords: assessment of the achievements of the work,the work environment and employee performance.*

**A. PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk selalu meningkatkan daya saing. Daya saing perusahaan salah satu nya di tentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kontensi tinggi, karena hanya perusahaan yang mempunyai sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi yang mampu mengikuti perkembangan teknologi.

Karyawan merupakan sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peranan sangat penting di dalam perusahaan tersebut,artinya dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perlu disadari bahwa prestasi kerja tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Secara intern dari pribadi manusia, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman, dan belajar.

\*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Secara ekstern, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi dan lingkungan kerja yang baik. Untuk itulah peran sumberdaya manusia sebagai penggerak roda perusahaan. Karena semua aktivitas yang dilakukan membawa manfaat bagi perusahaan itu sendiri, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, oleh karena itu karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, tentunya karyawan tersebut dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan, prestasi kerja, dan meningkatkan kualitas dirinya, dalam hal ini tidak hanya memiliki kualitas yang handal melainkan harus berimbang dengan keahlian dan keterampilan dan yang baik sehingga dapat terwujud suatu prestasi kerja.

Karyawan merupakan sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peranan sangat penting di dalam perusahaan tersebut, artinya dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perlu disadari bahwa prestasi kerja tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Secara intern dari pribadi manusia, prestasi

kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman, dan belajar. Secara ekstern, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi dan lingkungan kerja yang baik. Untuk itulah peran sumberdaya manusia sebagai penggerak roda perusahaan. Karena semua aktivitas yang dilakukan membawa manfaat bagi perusahaan itu sendiri, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, oleh karena itu karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, tentunya karyawan tersebut dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan, prestasi kerja, dan meningkatkan kualitas dirinya, dalam hal ini tidak hanya memiliki kualitas yang handal melainkan harus berimbang dengan keahlian dan keterampilan dan yang baik sehingga dapat terwujud suatu prestasi kerja. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Handoko (2008 :46) mengatakan kinerja di

anggap sebagai suatu sifat karakteristik dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang tidak bisa di amati atau di ukur secara langsung. Hal tersebut baru bisa di amati dalam keadaan atau situasi yang lain sehingga dapat mendasari kinerja tersebut. Lingkungankerja adalah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja, karena berkaitan dengan tinggi rendah nya semangat kerja seseorang. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ya ng mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dan pengaruh besar, tetapi masih banyak perusahaan yang sampai saat ini masih kurang memperhatikan faktor ini.

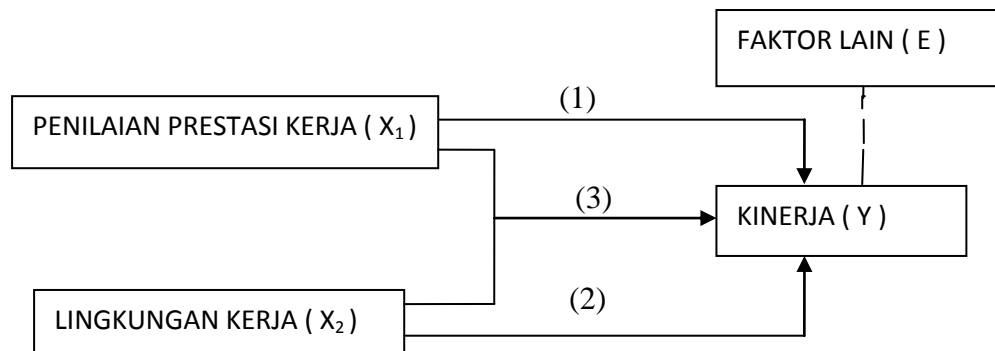
PT. Dilia Utama Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang General Tranding, Suplier, Mechanical, dan Electrical Contractor, dalam hal ini perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja ahli dan berprestasi untuk meningkatkan mutu produksi dan keuntungan perusahaan. Apalagi dalam persaingan pasar saat ini yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan dengan kualitas yang memuaskan. Sejalan dengan perkembangan industri listrik yang menciptakan persaingan yang semakin tajam,. Melihat peranan industri listrik dalam perekonomian nasional dan posisi PT Dilia Utama Palembang dalam industri listrik serta pentingnya penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan bagi kemajuan perusahaan. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik dan berprestasi serta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman di dalam perusahaan, maka hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Pada PT. Dilia Utama ini, salah satu kendala yang dihadapi seperti pada tingkat kinerja

karyawannya yang kurang produktif didalamnya, seperti tingkat prestasi kerja karyawannya yang agak mengendur dan keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari keadaan absensi karyawannya sehari-hari.

Berdasarkan pada kondisi kondisi yang terlihat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam, I penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah :

Gambaran kerangka berfikir tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat di lihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

**Hipotesis Penelitian** : adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Di duga penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dilia Utama Palembang.
2. Di duga lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dilia Utama Palembang.
3. Di duga penilaian prestasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dilia Utama Palembang

## B. METODE PENELITIAN

### Populasi , Sampel dan Sampling.

Sampel diambil dari seluruh jumlah populasi untuk diteliti berdasarkan karakteristik yang hendak diteliti. Didalam peneltian ini peneliti menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, dari seluruh karyawan di PT.dilia utama Palembang dengan jumlah sebanyak 30 orang dijadikan responden.

#### a. Rancangan Penelitian

Untuk mempermudah penelitian, maka diperlukan rancangan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian yaitu menggunakan metode

deskriptif kuantitatif yang mana penelitian di lakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan tanpa atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang nantinya data tersebut diubah menjadi angka dan dihitung dengan rumus stastitik .

**Tabel.1**  
**Variabel dan Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Penilaian Prestasi Kerja (X1) adalah penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja.	Perilaku dan hubungan kerja	-Kedislipinan -Kejujuran -Kerjasama
	Kemampuan	-Tanggung jawab -Inisiatif
Lingkungan Kerja (X2) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan	-Lingkungan Kerja fisik	-Cahaya/penerangan -Temperatur -Bau-bauan -Tata warna -Dekorasi (Lay Out) -Musik -Keamanan
	-Lingkungan kerja non fisik	-Hubungan atasan dan bawahan -Hubungan sesama rekan kerja
Kinerja (Y) adalah suatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan,	-Standar Hasil Kerja	-Kualitas - Kerja -Kecakapan kerja -Ketelitian Kerja

pengetahuan maupun pengalamannya.	-Tanggung Jawab Pekerjaan	-Tanggung jawab terhadap tugas -Inisiatif Pekerjaan -Tanggung jawab atas peraturan
-----------------------------------	---------------------------	--

**b. Tehnik Analisis Data**

Regresi Berganda untuk Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dilia Utama Palembang adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Keterangan:**

- Y : Variabel Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- X<sub>1</sub> : Variabel Penilaian Prestasi Kerja
- X<sub>2</sub> : Variabel Lingkungan Kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi
- e : Residu / Standar Error

**C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah melakukan berbagai macam pengujian dan penganalisisan data, maka peneliti mencoba memberikan penjabaran pembahasan dengan menghubungkan antara beberapa teori yang telah dituangkan sebelumnya, beberapa penelitian yang relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan agar dapat memberikan suatu gambaran mengenai pembahasan hasil penelitian.

Hasil analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan SPSS meliputi Analisa Regresi Linear Berganda, koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi. Hasil perhitungan koefisien regresi yaitu  $Y = 0,547 + 0,473X_1 + 0,385X_2 + e$  yang artinya hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja (X<sub>1</sub>) 0,473, Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) 0,385 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,547.

Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta = 0,547, bearti tanpa adanya koefisien variabel Penilaian Prestasi Kerja ( X<sub>1</sub> ) dan koefisien variabel Lingkungan Kerja ( X<sub>2</sub> ), maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 0,547. Sedangkan untuk nilai koefisien X<sub>1</sub> = 0,473, bearti jika tidak dilaksanakan Penilaian Prestasi Kerja ( X<sub>1</sub> ) sebesar satu satuan dan Lingkungan Kerja ( X<sub>1</sub> ) dilaksanakan, maka Kinerja Karyawan ( Y ) akan



mengalami peningkatan sebesar 0,473, sementara untuk nilai koefisien  $X_2 = 0,385$ , bearti jika penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) di laksanakan dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak dilaksanakan sebesar satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mngalami peningkatan sebesar 0,385. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang paling berpengaruh dalam keputusan pembelian adalah Penilaian Prestasi Kerja dibandingkan Lingkungan Kerja.

Untuk hasil perhitungan nilai koefisien korelasi adalah 0,860 atau 86% yang berarti hubungan yang terjadi adalah memiliki hubungan atau keeratan yang sangat kuat. Untuk hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,720 atau 72% nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya presentase pengaruh antara variabel penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain kontribusi afektif atau dapat dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 72,00% sedangkan 28,00% dijelaskan atau di pengaruhi oleh faktor lain

yaitu kompensasi dan promosi jabatan yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### a. Simpulan

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan dan memberikan saran yang mungkin bermanfaat dan berguna bagi pihak PT. Dilia Utama Palembang sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki penilaian prestasi kerja dan kondisi lingkungan kerja menjadi nyaman dan kondusif.

Responden dalam peneitian ini sebanyak 30 responden yaitu seluruh karyawan PT. Dilia Utama Palembang dengan kuesioner kembali sebanyak 30 kuesioner tanpa ada satu persatu pun kuesioner yang bermasalah. Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan pengujian-pengujian yang telah dilakukan serta analisis hasil pembahasan penelitian, maka dapat di ambil kesimpulan yang mendasar sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t. Untuk memberikan gambaran mengenai hipotesis, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :
  1. Penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif, hal ini

berarti bila penilaian prestasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif, hal ini berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,003 ( $0,003 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-F, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien

korelasi = 0,860, artinya hubungan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja sangat erat dan searah sebesar 86 %.

- d. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi = 0,720. Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 72%. hal ini menyimpulkan bahwa kontribusi variabel kinerja (variabel dependen) dipengaruhi oleh variabel penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja (variabel independen). Dan sisanya sebesar 100% - 72% adalah 28,00% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **b.Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

- a. Dengan melihat kesimpulan diatas hendaknya agar pihak pimpinan terus menerus berupaya untuk menjaga dan terus menerus meningkatkan penilaian prestasi kerja sehingga membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerjanya di perusahaan.
- b. Hendaknya perusahaan terus-menerus berupaya untuk tetap mempertahankan dan terus memberikan lingkungan yang baik dalam bekerja sehingga

memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja

- c. Hendaknya perusahaan dapat memberikan reward untuk karyawan yang baik berprestasi dan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan.
- d. Penelitian yang akan datang disarankan agar dapat menggunakan penelitian berbeda sehingga penelitian lain lebih bervariasi dan berkualitas.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, pandji, 2008, **Psikologi Kerja**, Jakarta: Rineke Cipta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rusda Karya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, **Prosedur Penelitian, Jakarta**, Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, **Manajemen Penelitian, Jakarta**, Rineke Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Trisakti: Jakarta.
- Dita, Nurmayanti, 2016, **Skripsi**, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nobu Bistro Japanese Restaurant Palembang".
- Ghozali, Imam, 2006, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2008, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2006, **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**, Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2006, **Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan**, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, 2007, **Manajemen Sumber Daya**

**Manusia**, Penerbit STIE  
YPKN : Jakarta.

Wibowo, 2007, **Manajemen  
Kinerja**, Edisi Keempat, Penerbit  
Raja

