

ANALISIS PENILAIAN KINERJA BERBASIS *KEY PERFORMANCE INDICATOR*, KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT KEBON AGUNG PABRIK GULA TRANGKIL PATI

Alina Marlinawati¹, Qristin Violinda², Ira Setiawati³

Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang Jl. Sidodadi
Timur No. 24 – Dr. Cipto Semarang – Indonesia Telp. (020) 8316377 Fax. (024)8448217

E-mail : qviolinda@upgris.ac.id

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini yaitu menurunnya semangat kerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja berbasis *key performance indicator*, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Trangkil Gula Pati tahun 2023 dengan jumlah 250 responden. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan alat analisis *IMB SPSS Statistics Version 26*. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi variabel. *Key performance indicator* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, sebesar 33,7% nilai signifikansi 0,000. Variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, dengan nilai signifikansi 0,014. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati sebesar dengan signifikansi 0,010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *key performance indicator*, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, menunjukkan bahwa 34,6% variabel semangat kerja di pengaruhi oleh variabel *key performance indicator*, kesejahteraan dan motivasi kerja dan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *key performance indicator*, kesejahteraan, motivasi kerja dan semangat kerja.

ABSTRACT

The problem in this research is the decline in employee morale at PT Kebon Agung Sugar Factory Trangkil Pati. This study aims to determine the effect of performance appraisal based on key performance indicators, welfare and work motivation on employee morale at PT Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory. This study uses quantitative research methods. The types of data used are primary and secondary data. This research uses probability sampling techniques and simple random sampling techniques. The samples in this study are permanent employees of PT Kebon Agung Trangkil Gula Pati Factory in 2023 with a total of 250 respondents. The measurement of this study used a Likert scale which was then processed using the IMB SPSS Statistics Version 26 analysis tool. Data analysis consisted of validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, F tests, t tests, and coefficient of determination of variables. Key performance indicators have a positive and significant effect on employee morale at PT Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory, of 33,7% significance value of 0.000. The welfare variable influences employee job satisfaction at PT Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory, with a significance value of 0.014. The variable of work motivation influences the morale of employees at PT Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory amounted to a significance of 0.010. The results of this study indicate that simultaneously the key performance indicator variables, welfare and work motivation affect the morale of the employees of PT Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory, indicating that 34.6% of the variable morale is influenced by key performance indicator variables, welfare and work motivation and 65.4% is influenced by other variables not present in this study.

Keywords: *key performance indicators, welfare, work motivation and work enthusiasm.*

PENDAHULUAN

Semangat kerja karyawan merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Semangat kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting demi tercapainya tujuan sebuah organisasi. Manajemen dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan bawahan, dan jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, maka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi atau dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Purba, (2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas. penilaian kinerja bagi karyawan yang hasil penilaian kerjanya tinggi adalah karyawan akan menambah semangat melaksanakan tugas dan berharap mendapat *reward*, sedangkan bagi yang hasil penilaian kerjanya belum tinggi akan memperbaiki diri dengan makin menambah semangat dan inovasi untuk mengejar ketertinggalannya Purwaningrum (2016).

Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, banyak organisasi yang sekarang menerapkan sistem *Key Performance Indicator* (KPI) untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawannya. KPI sendiri merupakan serangkaian indikator kunci dari implementasi strategi bisnis yang bersifat terukur, dan memberikan informasi kepada kita sejauh mana kita berhasil mencapai strategi tersebut. Sebagai unsur yang sangat penting dalam sistem manajemen kinerja, KPI merupakan jantung dalam siklus *performance management*, berupa *performance planning*, *performance coaching* dan *performance appraisal*. Seorang karyawan akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja bila mengetahui dengan jelas KPI nya Ambarwati et al., (2015)

Melalui KPI seseorang dapat mengetahui area mana ia harus bekerja dan menghasilkan output sesuai dengan target yang telah disepakati. KPI juga merupakan alat komunikasi antara atasan dengan bawahan serta alat komunikasi keinginan perusahaan kepada semua lini organisasi. KPI bisa dikatakan sebagai jembatan antara *job description* atau *objective* dari jabatan dengan target kinerja, oleh karena itu KPI merupakan urat nadi dalam penilaian kinerja karyawan Ambarwati et al., (2015).

Faktor pemberian kesejahteraan juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kesejahteraan bertujuan mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan membantu memelihara semangat (*morale*) karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya. Akan tetapi, jika kesejahteraan yang diberikan perusahaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, maka semangat kerja karyawan menurun.

Salah satu perusahaan yang ingin terus meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil. Industri PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang manufaktur khususnya pada bidang pengolahan Tebu. Gula merupakan produk utama yang dihasilkan oleh PG Trangkil. Pada perusahaan ini menghasilkan 1 jenis hasil produk utama dan beberapa jenis hasil produk sampingan.

Seperti pada perusahaan umumnya, PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil pun melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya. Selama ini, PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil menggunakan bentuk penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) dalam penentuan kinerja karyawannya. KPI adalah suatu pendekatan yang terorganisir dan sistematis yang menjadikan manajemen fokus kepada sasaran kerja dan pencapaian hasil terbaik yang mungkin tercapai dari sumber daya yang tersedia. KPI

bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan merumuskan tujuan organisasi dan sasaran kerja karyawan yang berada di dalamnya. Adanya metode tersebut karyawan akan memperoleh saran yang kuat untuk mengidentifikasi tujuan kerja, waktu, terget dan perkiraan hasil output target Kurniawan, (2016).

Namun demikian, PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil memiliki suatu permasalahan yaitu terjadi penurunan semangat kerja karyawan terlebih karena masa pandemi di awal tahun 2020. Salah satu permasalahan semangat kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil ditunjukkan dalam data penilaian kinerja karyawan tahun 2016-2020, berikut ini:

**Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tetap
 PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati Tahun 2016-2023**

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tetap
 PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati Tahun 2016-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2016	370	40	277	30	23
2017	390	145	137	88	20
2018	440	120	230	80	10
2019	490	105	218	122	45
2020	530	201	130	133	66
2021	600	196	155	146	103
2022	600	155	196	103	146
2023	670	178	250	162	80

Sumber: (PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, 2023)

Sumber: (PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, 2023)

Dari tabel di atas dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Masalah ini jika diteruskan berlanjut, maka akan berdampak buruk bagi karyawan serta perusahaan itu sendiri.

Selain dari kurangnya kesejahteraan untuk karyawan yang dapat menyebabkan motivasi kerja menjadi menurun, bentuk dukungan motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan juga ternyata kurang maksimal. Hal ini dapat peneliti simpulkan langsung dari pernyataan Bapak Joko Amperiyanto yang mengatakan bahwa pada saat awal munculnya pandemi COVID-19, masalah ini telah menyebabkan kecemasan dan ketakutan. Ketakutan akan kematian, ketakutan terhadap keluarga yang sakit, ketakutan terhadap apa yang akan terjadi nanti dan ketakutan jika mengalami perawatan medis. Sehingga dukungan sosial sangat diperlukan untuk membuat motivasi karyawan lebih semangat lagi dalam menghadapi pandemi ini. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Joko Amperiyanto bahwa dukungan sosial untuk membangkitkan semangat karyawan, sangat kurang diberikan oleh pimpinan perusahaan ini. Dikarenakan adanya pandemi, aktivitas tatap muka, berkumpul untuk diberikan arahan serta aktivitas lainnya tidak dilakukan sehingga ini membuat karyawan tidak memperoleh arahan serta dukungan sosial yang secara tidak langsung itu dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi turun.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Kinerja Berbasis *Key Performance Indicator*

Key performance indikator atau indikator kinerja utama adalah alat navigasi penting yang digunakan oleh para manajer untuk memahami apakah perusahaan mereka sedang mengarah pada kesuksesan atau sedang menjauhi jalur menuju kesuksesan. Indikator yang tepat akan menunjukkan kinerja dan menampilkan wilayah-wilayah yang perlu mendapat perhatian yang diukur dapat diselesaikan dan jika tidak dapat mengukurnya, maka perusahaan tidak dapat mengaturnya.

Secara terminologi, *Key performance indicator* merupakan penunjuk kinerja. Jadi, *Key performance indikator* tidak hanya mengukur suatu panjang, waktu proses, maupun umur alat, namun lebih kepada ukuran dari suatu *performance* atau kinerja terhadap kesuksesan bisnis. Bukan hanya sekedar ukuran seadanya dari sebuah proses bisnis. Dalam *Key performance indikator*, setiap kontribusi yang diberikan, akan dinilai oleh perusahaan, sehingga setiap kinerja karyawan dapat dinilai secara obyektif, adil, jelas, dan transparan Arens et al., (2015).

Kesejahteraan

Menurut Robert & Jackson, (2006) mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah sebagai bentuk kompensasi tidak langsung diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2011) pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi yang tinggi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan. Kesejahteraan karyawan dirancang dan diselenggarakan untuk memelihara karyawan, meningkatkan loyalitas kerja, serta melindungi keamanan setiap karyawan. Perusahaan menyadari tidak ada yang abadi didunia ini oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mempunyai pedoman dalam menghadapi situasi dan kondisi yang tidak pasti. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan yaitu membentuk suatu program pelayanan kesejahteraan karyawan yang meliputi asuransi, pemberian fasilitas, pensiun, program rekreasi/hiburan, dan sebagainya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Semangat Kerja

Menurut Siagian, (2009) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dapat diselesaikan tepat waktu dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Keterkaitan Variabel

1. Pengaruh *Key Performance Indicator* Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Putri & Kusumanto, (2018) *Key Performance Indicator* adalah alat bantu manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan, dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang dikehendaki. Salah satu cara agar mencapai indikator yang baik dalam penilaian kinerja karyawan adalah dengan menggunakan KPI. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Iglina Lubis dan Ismu Kusumanto menyatakan bahwa penilaian kinerja berbasis *key performance indicator* mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan.

Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Penilaian kinerja berbasis *key performance indicator* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Antara Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Purba, (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi. Pemberian kesejahteraan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang terlibat dalam operasional organisasi tersebut. Semangat kerja dapat merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan semangat kerja, perusahaan perlu memberikan fasilitas

kesejahteraan yang sesuai harapan karyawan. Akan tetapi, jika kesejahteraan yang diberikan perusahaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, maka semangat kerja karyawan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Purba menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 = Kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

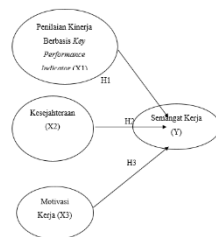
3. Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Mulyani, (2018) Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga semangat kerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Menurut (Sugiyono, 2015) data primer dalam penelitian merupakan jawaban dari responden terhadap penjabaran item dan variabel penelitian yang dijabarkan melalui kuesioner. Data primer diperoleh dengan melalui wawancara dan kuesioner pada karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Data sekunder merupakan sebuah data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi penelitian ini. Dengan ini peneliti tertarik untuk menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data hasil kuesioner karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui secara langsung hasil Analisis Penilaian Kinerja Berbasis *Key Performance Indicator*, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang yang disebutkan dalam survei ini adalah karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Trangkil Gula Pati tahun 2023 yang berjumlah 670 karyawan.

Sampel didalam penelitian ini yang terdiri dari suatu populasi yaitu karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Trangkil Gula Pati tahun 2023 penentuan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin berikut menurut Sugiyono 2015.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persentase tingkat signifikan 5%

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{670}{1+670(0,05)^2} = 250$$

Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf signifikansi 5%, sehingga berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin*, jumlah sampel penelitian yang diperoleh adalah 250 sampel karyawan tetap PT Kebon Agung Pabrik Trangkil Gula Pati tahun 2023 untuk memudahkan pengolahan data dan memperoleh hasil pengujian yang lebih baik.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji F
 - c. Koefisien determinasi R²
4. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel penguasaan diri, motivasi, kedisiplinan, pengembangan SDM dan lingkungan kampus terhadap prestasi belajar. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.301	2.031		4.088	.000		
Key Perfomace Indicator	.337	.061	.375	5.530	.000	.571	1.751
Kesejahteraan	.187	.076	.154	2.467	.014	.677	1.477
Motivasi Kerja	.149	.057	.170	2.599	.010	.616	1.623

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh dari persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$= 8,301+0,337+0,187+0,149+ e$$

Keterangan :

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

Y = Semangat Kerja

X1 = Key Performance Indicator

X2 = Kesejahteraan

X3 = Motivasi Kerja

e = Standard error

Interpretasinya :

- 1) Nilai α sebesar 8,301 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel lain, yaitu variabel Berbasis *Key Performance Indicator* (X1) Kesejahteraan (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Semangat Kerja tidak mengalami perubahan.
- 2) β_1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar 0,337 menunjukkan bahwa variabel *Key Perfomace Indicator* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *Key Perfomace Indicator* akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,337 asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0,187 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja yang berarti setiap kenaikan 1 kesatuan variabel kesejahteraan akan mempengaruhi semangat kerja yaitu sebesar 0,187 asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) β_3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar 0,149 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja, setiap kenaikan 1 kesatuan variabel motivasi kerja akan mempengaruhi semangat kerja yaitu sebesar 0,125 asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat nilai variabel jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas (X) secara simultan dapat mempengaruhi variabel terikat (Y). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Key Perfomace Indictor* Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh *key perfomace indicator* terhadap semangat kerja menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 5,530 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan), sehingga *key perfomace indicator* adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

- 2) Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 2,467 dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan), sehingga kesejahteraan adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

- 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 2,599 dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan), sehingga motivasi kerja adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

Uji F

Uji F dapat digunakan untuk melihat semua variabel bebas (X) secara bersamaan apakah mempengaruhi variabel terikat (Y) sebagai fungsi pengambilan keputusan uji f yaitu jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Hasil data uji f adalah sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1947.128	3	649.043	44.937	.000 ^b
Residual	3553.068	246	14.443		
Total	5500.196	249			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesejahteraan, Key Performance Indicator

Dari hasil output tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *key performace indicator* (X1), kesejahteraan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 44,937 dan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa H4 diterima. Dengan arti terdapat pengaruh *key performace indicator*, kesejahteraan dan motivasi kerja, terhadap semangat kerja karyawan di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar persentase yang dapat menjelaskan mengenai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependent (terikat) dengan mempertimbangkan hasil pengujian Adjusted R^2 sebagai faktor yang berpengaruh ($1 - \text{Adjusted } R^2$). Hasil

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.346	3.80044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesejahteraan, Key Performance Indicator
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber.: Data primer yang diolah, 2023

uji data koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

Dari tabel diatas terlihat nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,346 Sehingga dapat dijelaskan kontribusi pengaruh *key performace indicator* (x1) kesejahteraan (x2) dan motivasi kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 34,6%. Besarnya pengaruh antara *key performace indicator* (X1) kesejahteraan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y) adalah 34,% sedangkan sisanya 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian ini digunakan untuk melihat penilaian kinerja berbasis *key performance indicator*, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Tangkil Pati. Hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Key Performace Indictor Terhadap Semangat Kerja H1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *key performance indicator* terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel *key performance indicator* di peroleh nilai t hitung sebesar 5,530 dan nilai signifikansi 0,000 010 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “terdapat pengaruh positif signifikan antara *key performance indicator* dengan semangat kerja PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati artinya semakin baik penilaian *key performance indicator* maka semakin baik pula tingkat semangat kerja

karyawan dan sebaliknya, jika *key performance indicator* kurang maka semangat kerja semakin buruk. Adapun yang menyebabkan *key performance indicator* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati yaitu karena perusahaan menyediakan target yang dapat digunakan oleh tim sebagai pencapaian untuk mengukur kemajuan dan sebagai wawasan yang mampu membantu seluruh karyawan yang berada di perusahaan dalam membuat

keputusan yang lebih baik karena key performance indicator merupakan salah satu indikator yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian oleh Iglina & Kusumanto, (2018) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dengan sistem Key Performance Indicator berhasil membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan cara memberikan penghargaan berbentuk uang, memenuhi segala hak karyawan, dan membuat karyawan menjadi lebih nyaman di tempat kerja.

2. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja H2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kesejahteraan di peroleh nilai t hitung sebesar 2,467 dan nilai signifikansi 0,014010 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “terdapat pengaruh positif signifikan antara kesejahteraan dengan semangat kerja PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati artinya pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik, untuk itu perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Karena peningkatan semangat kerja yang tinggi jika kesejahteraan karyawan terpenuhi dengan baik dan sebaliknya jika kesejahteraan tidak terpenuhi maka semangat kerja akan menurun.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian oleh Vera Sylvia Saragi Sitio, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja H3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja di peroleh nilai t hitung sebesar 2,599 dan nilai signifikan 0,010 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan semangat kerja PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati”. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan akan semakin tinggi juga semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan pun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan akan semakin kurang semangat kerja yang dirasakan karyawan. Jadi motivasi kerja adalah salah satu faktor penyebab terjadinya semangat kerja di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, Oleh karena itu, kini penting bagi perusahaan untuk terus memotivasi karyawan dengan menghargai kerja keras dan prestasi karyawan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian oleh Syafrina & Manik, (2020). Dari hasil uji SPSS yang dilakukan, memperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung $10,340 > 1,985$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Key Performance Indicator, Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati (H4)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Key Performance Indicator, Kesejahteraan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji f hitung yaitu sebesar 44,937 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga $< 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa semua variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal key performance indicator, kesejahteraan dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja di Karyawan Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *key performance indicator* (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y) secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y) secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X3) terhadap variabel semangat kerja (Y) secara parsial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, saran dan masukan yang dapat diberikan pada peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati lebih memperhatikan penerapan penilaian *key performance indicator* yang akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan target masing-masing sesuai dengan jabatannya. Peningkatan penilaian kerja karyawan (*Key Performance Indicator*) secara berkesinambungan akan meningkatkan kemampuan dan sikap positif untuk lebih produktif atau berprestasi lebih baik lagi. Penilaian kerja tersebut akan meningkatkan produktivitas kelompok atau unit, dan peningkatan produktivitas kelompok atau unit pada dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan harus percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan yang tinggi bagi mereka yang mau berkembang dan mampu menunjukkan prestasinya bagi perusahaan.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan sebaiknya pada penelitian selanjutnya dapat menarik hipotesis baru dalam penelitian ini.
3. Bagi penulis selanjutnya hendaknya teknik sampel maupun jumlah sampel dalam penelitian yang akan mendatang lebih diperluas lagi serta dimensi atau indikator pada kuesioner lebih ditambahkan atau dikembangkan sehingga pengukuran penelitian menjadi lebih baik.

Daftar Rujukan

- [1] Ambarwati, Sagita, N., Yuniarta, G. A., & Sinarwati, N. K. (2015). Pengaruh Modal Kerja, Likuiditas, Aktivitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 3 No.*
- [2] Arens, Alvin, Randal, S. M., & Beasley. (2015). *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. (dialih bahasakan A. A. J. Oleh (Ed.)). Salemba Empat.
- [3] Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka.
- [4] Bahtiar Purba. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol 18(2)*, 150–162.
- [5] BPS. (2023). <https://patikab.bps.go.id/>
- [6] Ghozali, I. (2005). *aplikasi analisis multivariati Dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- [7] Gurjarati, & N, D. (2006). *Ekonometrika* (03 ed.). Erlangga.
- [8] Hasibuan, D. H. M. S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, D. H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- [10] Hendra Kurniawan. (2016). Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Management By Objective Pada Rri Surabaya. *JSIKA*, 5 (3).
- [11] Iglina Lubis Putri & Kusumanto Ismu. (2018). “Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator pada CV Bunda Bakery Pekanbaru.” *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 15 (2), 37-45.
- [12] *Kabupaten Pati*. (2023). <https://id.wikipedia.org/>
- [13] Kahpi, Abidin, Z., & G, G. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Indah Kiat Plup And Paper TBK. *PUBLIK Journal Ekonomi Dan Publik*, 16(2), 117–125.
- [14] M. Iqbal Hasan. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- [15] Mathis L Robert & John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- [16] Moeheriono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [17] Muhammad Alfahmi. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Sinar Galuh Pratama.” *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 2 (1), Hal. 1-16.
- [18] Mulyani, S. (2018). *Pengaruh kesejahteraan dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan*. 2(2), 146–149.
- [19] *PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, 2023*. (n.d.). https://id.wikipedia.org/wiki/Trangkil,_Pati
- [20] Purwaningrum E K. (2016). Gamabaran komitmen perubahan pada manajer menengah. In (*Laporan penelitian tidak di publikasikan*).
- [21] Rokim & Latuba. (2017). “Pengaruh Pemberian Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada KPRI Koperasi Pendidik Kecamatan Toili Kabupaten Banggai.” *Jurnal EMOR*, 1 (1), Hal. 71-86.
- [22] Sarwono WS. (2013). *Psikologi Remaja*. PT Raja Grafindo Persada.
- [23] Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- [24] Sugiyono, prof. D. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ke-25). anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- [25] Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (ALFABETA (Ed.)). anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- [26] Suryabrata, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [27] Suryantoro. (2018). “The Effect of Compensation and Motivation to Spirit at Work of Elementary School Teachers in Hulu Sungai Sub-District of Ketapang Regency.” *Journal of Education, Teaching and Learning*, 3 (2), Page. 288-295.
- [28] Syafrina & Manik. (2020). “Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.” *Jurnal Niara*, 13 (1)., Hal. 209-217.
- [29] Try Samuel Hotman Zagoto. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.” *JOM FISIP*, 5 (1), Hal. 1-10.
- [30] Vera Sylvia Saragi Sitio. (2020). “Pengaruh Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan Outsourcing pada PT Arina Multikarya.” *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10 (1), Hal. 1-10.

-
- [31] Yordi Wisnu Kusuma & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.a Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- [32] Zakani, Ibrahim, & erlangga. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya. *Jurnnal Manajemen*, VOL.3 NO.