

DETEKSI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN

Endah Yunianti, Sri Yuni Widowati, Aprih Santoso*

Universitas Semarang
aprihsantoso@usm.ac.id

ABSTRACT

This study was motivated by the decline in targets at PT. Mod Indi Semarang. For this reason, the problem can be formulated is how the sewing part efforts improve Employee Performance so that production is achieved. The purpose of this study was to analyze the influence of the Work Environment, Leadership, and Motivation on Employee Performance in the part of sewing production at PT. Indo Mod Semarang. The population of this study was 420 production employees at sewing PT. Indo Mod Semarang. The sample used in this study was 81 respondents using purposive sampling technique, which is a sampling technique that provides an opportunity to become a member of the sample with certain criteria. Then the method of collecting data through questionnaires and data analysis using SPSS 22 which includes tests of validity, reliability, classic assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing using a t-test, F test, R² test. The results of this study indicate that all independent variables, namely Work Environment, Leadership, and Motivation have a positive and significant effect on employee performance. Based on the determination coefficient value of 0.884, it is known that in this study the Work Environment, Leadership, and Motivation has a consequent on the variable employee performance of 88.4% while the rest, which is 11.6% is influenced by other variables that are not explained.

Keywords: Work Environment, Leadership, Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh terjadinya penurunan target di PT. Mod Indi Semarang. Untuk itu dapat dirumuskan masalahnya adalah bagaimana upaya bagian sewing meningkatkan Kinerja Karyawan agar produksi tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerj, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi sewing di PT. Mod Indo Semarang. Populasi penelitian ini sebanyak 420 karyawan produksi bagian *sewing* PT. Mod Indo Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 orang responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan menjadi anggota sampel dengan kriteria tertentu. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuosioner dan analisa data menggunakan SPSS 22 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,884 diketahui bahwa dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 88,4 % sedangkan sisanya yaitu sebesar 11,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Di era pasar yang berbasis seperti sekarang ini, banyak organisasi dan perusahaan yang gulung tikar, karena tidak memiliki keunggulan kompetitif, hanya organisasi yang melakukan inovasi secara terus menerus yang dapat bertahan dan berkembang. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan atau pegawai menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. keberhasilan seorang karyawan secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan dibandingkan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target/ sasaran atau kriteria. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawannya cukup baik dan tidak mengecewakan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Penurunan kinerja karyawan pada PT Mod Indo dapat dilihat berdasarkan hasil observasi dari data dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Produksi
Bagian Sewing PT Mod Indo Semarang

Tahun	Target	Realisasi	%
2015	3.542.000	3.401.00	95
2016	3.780.500	3.500.08	94
2017	3.890.200	3.530.09	92

Sumber: PT.Mod indo 2018

Dari data tersebut menunjukkan bahwa target produksi setiap tahun tidak pernah tercapai. Menurut hasil wawancara dengan manajer produksi *sewing*, hasil produksi *garment* yang dihasilkan juga masih banyak yang dibawah standar. Adapun rumusan masalah dalam peneitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian *sewing* PT. Mod Indo Semarang

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Robbin (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan dibandingkan berbagai kemungkinan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Berdasar deskripsi di atas kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Penelitian Aldo Herlambang, dkk (2014) dan M Abdul Kholil (2014) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam artian bahwa semakin baik fasilitas dan prasarana yang diberikan perusahaan maka kinerja yang dihasilkan para karyawan semakin baik pula.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan

Kartono (2008) menyatakan kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak, temperamen dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengarahkan pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan mencakup keterangan yang factual, pengembangan karir, pembagian pekerjaan, pengakuan dan penghargaan serta memahamidan mendalami bawahan.

Peningkatan kualitas layanan dalam suatu organisasi menuntut adanya hubungan pemimpin dan bawahan diharapkan terjalin secara harmonis, saling percaya, dan menghargai. Dalam penelitian Ari Cahyo Suminar, dkk (2015) dan Any Isvandiari (2018) menunjukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

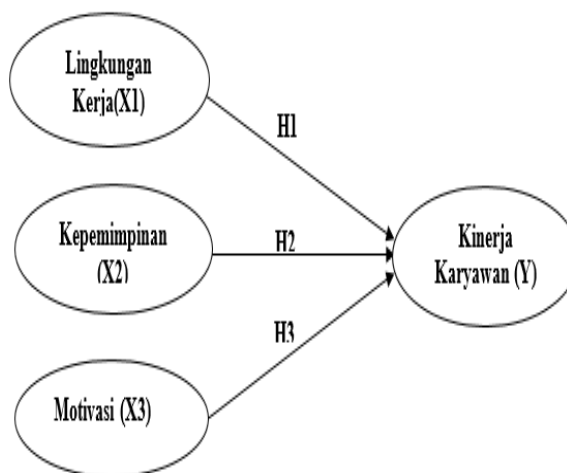
Motivasi

Gibson (2013) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Berdasarkan penelitian Aldo Herlambang, dkk (2014) dan Arie Pramuditha Hartanto, dkk (2016) menghasilkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam artian bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin tinggi pula .

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori di atas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODOLOGI

Populasi dan sampel penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan produksi bagian sewing Pt. Mod Indo Semarang. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh sampel sebanyak 81 responden.

Analisis Data

Model persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = Kinerja karyawan

b₁X₁ = Koefisien regresi dari Lingkungan kerja

b₂X₂ = Koefisien regresi dari Kepemimpinan

b₃X₃ = Koefisien regresi dari Motivasi

Alat analisis lainnya yang digunakan adalah : Uji t, Koefisien Determinasi (R²), uji F.

PEMBAHASAN

Variabel Lingkungan kerja, kepemimpinan, Motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden tiap item pertanyaan dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu r hitung lebih besar dari r table, Sedangkan hasil uji reabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 22 adalah sebagai berikut

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-2,463	,932		-2,642	,010
LINGKUNGAN KERJA	,254	,073	,238	3,454	,001
KEPEMIMPINAN	,500	,070	,464	7,163	,000
MOTIVASI	,336	,082	,314	4,103	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi ini sebagai berikut :

$$Y = 0,238 X_1 + 0,464 X_2 + 0,314$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan :

- a. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,238 bernilai positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi variable Kepemimpinan sebesar 0,464 bernilai positif, artinya semakin baik Kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,314 bernilai positif artinya semakin baik Motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Tabel 3 Uji Ketepatan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	645,731	3	215,244	204,155	,000 ^b
Residual	81,182	77	1,054		
Total	726,914	80			

Dari uji F didapat nilai F hitung sebesar 204,155 dengan signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil yang diperoleh maka dapat dilihat pada table F distribusi yang menghasilkan F tabel dari (4 ; 77) adalah 2,49. karena F hitung (204,155) > F table (2,49), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresinya layak digunakan untuk peramalan

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	,943 ^a	,888	,884	1,027

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi diketahui nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,884 atau 88,4%. Hal ini berarti seluruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 88,4% sedangkan sisanya, yaitu sebesar 11,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja

Hipotesis 1, nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah “signifikan” dan positif, sehingga H_0 ditolak yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien beta (koefisien regresi) variabel Lingkungan kerja adalah 0,238 atau 23,8 % (0,238 x 100%). Koefisien regresi mempresentasikan kekuatan pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan positif berarti bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Aldo Herlambang, dkk (2014) dan M Abdul Kholil (2014). Semakin mendukung sarana dan prasarana kerja maka akan semakin mendukung pula kinerja para karyawan.

Kepemimpinan

Hipotesis 2, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil uji t adalah signifikan dan positif, sehingga H_0 ditolak yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta (koefisien regresi) variabel Kepemimpinan adalah 0,464 atau 46,4 % (0,464 x 100%). Koefisien regresi mempresentasikan kekuatan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Hubungan positif berarti bahwa

perubahan - perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Ari Cahyo Suminar, dkk (2015) dan Any isvandiari (2018) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik arahan yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Motivasi

Hipotesis 3, nilai Koefisien beta (koefisien regresi) variabel Motivasi adalah 0,314 atau 31,4 % (0,314 x 100%). Koefisien regresi mempresentasikan kekuatan pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel .kinerja karyawan. Hubungan positif berarti bahwa perubahan - perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Aldo Herlambang, dkk (2014).

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang. 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan, Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis vol.13 no.1 2014.
- Any Isvandiari.2018. *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central capital futures cabang Malang*.Jurnal JIBEKA volume 12,no 1,2018
- Arie Pramudita Hartanto, Edy Raharja. 2016. *Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan otobus jaya indah Semarang*. Jurnal Manajemen vol.5 no.1 2016.
- Ari Cahyo Sumilar, dkk. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo*. Jurnal Administrasi Bisnis vol. 26. no.2, 2015.
- A Septiana, dkk. 2018. *Pengaruh stress kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Social Hmantoro VOL 9 NO 1 2018

- Gatot Rahardjo. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Citra sukses earatama, Tangerang*. *Jurnal Bisnis Manajemen* vol.1, no.1 2014
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono , Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- M Abdul Kholil, dkk. 2014. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti karya plasma perkasa tapung*. *Jurnal FEKOM* vol.1 no.2 2014
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusiain dan Produktivitas Kerja* . Bandung. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Wahyono, S. I. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat