Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol.9, No.2, 2021. Hal 177-182
Tersedia online di https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/index
ISSN 2548-6152 *(online)*
ISSN 2089-0532 (cetak)

DETEKSI DINI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

[1]Desi Anjarwati, [2]Sri Yuni Widowati, [3]Aprih Santoso*, [4]Nir Setyo Wahdi
[123]Program Studi Akuntansi, Universitas Semarang
[4]Program Studi Manajemen, Universitas Semarang
E-mail: aprihsantoso@usm.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the impact of the work environment, leadership and motivation on the performance of the Sewing Section employees of PT Hop Lun Indonesia. This research was a survey with a total sample of 93 employees. The data was collected through the distribution of a list of questions, while the later data will be analyzed using multiple regression tests. The results show that the work environment, leadership, motivation have a significant and positive impact on employee performance with a coefficient of determination of 0.623 which means that the work environment, leadership and motivation factors have an impact on the performance of employees in the sewing section at PT Hop Lun Indonesia by 62.3% while the difference is 37.7. % can be influenced by other variables such as incentives and organizational culture.

Keywords*: environment; leadership; motivation; performance; employee*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dari dampak lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi pada kinerja karyawan Bagian Sewing PT Hop Lun Indonesia. Penelitian ini merupakan survey dengan jumlah sampel sebanyak 93 karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran daftar pertanyaan, sedangkan datayang kemudian data akan dianalisis dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,623 yang berarti faktor lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berdampak pada kinerja karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia sebesar 62.3% sedangkan selisihnya sebesar 37.7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti insentif dan budaya organisasi.

Kata Kunci: lingkungan; kepemimpinan; motivasi; kinerja; karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Untuk itu karyawan harus diperhatikan dengan sungguh–sungguh karena dengan melemahnya suatu kerja karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Mangkunegara (2009), kinerja karyawan merupakan hasil jerih payah pekerja baik secara kuantitas maupun kualitas selama melakukan tugasnya. Dalam upaya meningkatkan hasil kinerja yang optimal perlu adanya suatu lingkungan kerja yang mendukung (Khotimah, et al. 2017 dan Jannah, 2019), kepemimpinan yang baik

Cara mengutip: Anjarwati, D., Widowati, S.Y., Santoso, A. & Wahdi, N.S. (2021). Deteksi Dini Peningkatan Kinerja Karyawan. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi,* 9(2), 177-182

Retrieved from https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/article/view/3037

(Khotimah, et. al, 2017 dan Panchal, 2016) dan juga motivasi yang tinggi (Mustakim, 2015 dan Kusumah, 2017).

Nitisemito (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada dilingkungan pekerja dan akan memberi dampak pada pekerja selama melakasanakan pekerjaan. Oleh karena itu, terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat memunculkan keberhasilan perusahaan. Khotimah, et al (2017) dan Simaremare & Isyandi (2015) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh namun, bertentangan dengan Arianto (2013) & Sidanti (2015) yang menyatakan tidak adanya pengaruh. Kartono (2017), kepemimpinan merupakan *style* atau seni mempengaruhi karyawan untuk bersama-sama bekerja melalui bimbingan unntuk menggapai tujuan yang diharapkan oleh kelompok. Penelitian Khotimah, et. al (2017) dan Mustakim (2015), kepemimpinan berdampak positif akan tetapi, bertentangan dengan Luhur (2014), bahwa kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja karyawan. Sedarmayanti (2014) mendefinisikan motivasi merupakan segala proses pemberian dorongan sedemikian rupa agar bawahan bekerja secara ikhlas untuk tercapainya tujuan perusashaan secara ekonomis dan efisien. Penelitian Jeffery & Dawley (2012) dan Kusumah (2017), motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Namun, justru bertentangan dengan Luhur (2014) & Dhermawan et al (2012) yang berdampak pada kinerja karyawan.

PT. Hop Lun Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur terkemuka dan eksportir pakaian. Salah satu bagian yang ada pada PT Hoplun Indonesia adalah bagian sewing atau jahit. Berikut ini hasil produksi Bagian Sewing PT Hop Lun Indonesia.

Tabel 1. Data Hasil Produksi Bagian Sewing PT Hop Lun Indonesia

Tahun	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Prosentase
2016	8,964,474	8,204,012	91,52
2017	8,972,618	8,150,677	90,84
2018	8,952,759	7,987,550	89,22

Tabel.1 menggambarkan kondisi kinerja karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia yang mengalami penurunan kinerja khususnya di bagian sewing dari tahun 2016-2018. Pada dasarnya, tujuan perusahaan akan tercapai apabila dapat mencapai target. Target yang semakin tinggi bila tidak didukung oleh motivasi yang yang tinggi, kepemimpinan yang baik dan juga lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak buruk, sehingga penelitian ini sangat diperlukan mengigat masih adanya riset gap di atas dan fenomena bisnis yang terjadi pada karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian sebanyak 1391 karyawan bagian sewing atau jahit di PT

Hop Lun Indonesia. Dengan menggunkan rumus Slovin, dalam metode menentukan jumlah sampel maka diperoleh 93 karyawan.melalui *Purposive Sampling* yang diperoleh dengan kuesioner dan dilanjutkan uji validitas, realibiltas, asumsi klasik, hipotesis dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua indikator dinyatakan valid dengan nilai sebesar 0,172 dan tingkat signifikan <0.05. Hasil reliabilitas menyatakan indikator dari semua variabel memiliki nilai reliabilitas > 0,60 maka layak dipaki untuk alat ukur. Dari uji Normalitas diperoleh nilai Asymp Sig 0.541 > 0.05, yang berdistribusi normal. Hasil uji Multikolinieritas, nilai VIF < 10. Jadi, tidak terjadi multikolinieritas. Dari uji Heteroskedastisitas memperlihatkan nilai signifikan: lingkungan kerja (0.411), kepemimpinan (0.113) dan motivasi (0.145) > 0.05, berarti lolos uji heteroskedastisiatas. Hasil analisis regresi berganda, yaitu: Kinerja Karyawan = 0.268 X1 + 0.149X2 + 0.497 X3 + e, yang menunjukkan lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian sewing PT Hop Lun Indonesia. Lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan selain itu kepemimpinan yang semakin baik dan tingginya motivasi akan berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia tersebut.

Secara parsial nilai t hitung lingkungan kerja adalah 2.835, sedangkan kepemimpinan 1.943 dan motivasi 5.620 lebih besar dari nilai t tabel 1,662) dengan probabilitas 0,006 < 0,050 yang berarti berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia. Perhitungan koefisien determinasi, nilai *adjusted R square* = 0.623 atau 62,3 % artinya variasi variabel kinerja karyawan pada karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia dapat dijelaskan oelh variasi lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi, sedangkan 37.7 % dijelaskan dalam variabel lain diluar model, seperti : insentif dan budaya organisasi.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia, dimana berkaitan dengan fasilitas kantor sebagai pendukung karyawan bekerja. Dari hasil penelitian di atas mendapat temuan bahwa membaiknya lingkungan kerja perusahan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitan terdahulu oleh Khotimah, et al. (2017), yang juga berdampak positif dan signifikan namun tidak dengan hasi penelitian Utami, et al (2016) & Sidanti (2015) dimana justru lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh.

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia. Kepemimpinan merupakan *style* atasan untuk mempengaruhi karyawannya dalam menggapai tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian di atas mendapat temuan bahwa semakin baik kepemimpinan seseorang maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Sejalan dengan Khotimah, et al (2017) dan Mustakim (2015) yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun

penelitian Luhur (2014) yaitu kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap pada kinerja karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia. Motivasi adalah *support* baik dari dalam maupun luar diri seseorang sdhingga memuncikan keinginan melaksanakan sesuatu dengan tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian di atas mendapat temuan bahwa meningkatnya motivasi seseorang maka akan menaikkan kinerja karyawan. Penelitian Kusumah (2017) dan Mustakim (2015 juga berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, justru tidak mendukung Luhur (2014) & Dhermawan et al (2012) yang menyatakan motivasi tidak berdmpak pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Lingkungan kinerja, kepemimpinan dan motivasi menunjukkan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia, dimana lingkungan kerja perusahan akan meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan dan juga motivasi juga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan dimana nilai *adjusted R square* = 0.623 atau 62,3% maknanya variasi kinerja karyawan bagian sewing di PT Hop Lun Indonesia dapat dijelaskan oleh variasi variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi, selisihnya 37.7% dijelaskan dalam variabel lain diluar model, seperti insentif dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9 (2), 191-200. doi: https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A. & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6 (2), 173–184.

Jannah, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 16 (1). 10-20. doi: https://doi.org/10.21831/jim.v16i1.25060

Jeffery D. Houghton & Dawley, T.C.D. (2012). The Abbreviated Self-leadership Questionnaire (ASLQ) Title. *International Journal of Leadership Studies*. Vol 7, pp.216-232.

Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*? Jakarta: Rajawali Pers.

Khotimah, R. Gagah, E. & Hashiolan, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. Universitas Pandanaran Semarang. *Journal of Management*. 3 (3). 1-9.

Kusumah, R. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

terhadap Kinerja pada Pegawai di Bagian Quality Control PT.Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *ISEI Business and Management Review*. I (1). 49-54. https://doi.org/10.36217/ibmr.v1i1.35

Luhur, R.Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin TBK, *Jurnal OE*, 6 (3). 327-344.

Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mustakim. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Industries di Semarang. *UDINUS Repository*.1-14. http://eprints.dinus.ac.id/17617/

Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia, Bandung.

Panchal, I. (2016). The Impact of Job Satisfaction; While Performing Responsibilities. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 3(7), 1859–1866.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madium, *Jurnal JIBEKA*, 9 (1). 44-53.

Simaremare, C.D. & Isyandi, H.B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII No. 3 September 2015.

Utami, S., Nursalam, Hargono, R. & Susilaningrum, R. (2016). Kinerja Bidan Dalam Deteksi Dini Penyimpangan Tumbuh Kembang Anak *(Midwife's Performance on Early Detection of Deviation in Child's Growth and Development). Jurnal Ners*. Vol. 11 No.2 Oktober 2016: 201-209.