

# Anlisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek

*by Putri Ifadatin*

---

**Submission date:** 12-Aug-2022 12:30AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1881620433

**File name:** 2317-Article\_Text-7943-1-15-20220727.docx (222.36K)

**Word count:** 1762

**Character count:** 11151

## Anlisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek

Putri Ifadatin<sup>1</sup>, Poniran Yudho Leksono<sup>2</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
putriifadatin@gmail.com

13  
Informasi Artikel

Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

### Abstract

Hexahaq Tenggalek Packaged Drinking Water Factory is an industry in the field of drinking water supply. Early research was conducted in order to determine the HR in the Hexahaq Tenggalek Bottled Drinking Water Factory, especially on the performance of factory employees. Leadership, work ethic and work environment are important aspects that will be examined at the Hexahaq Tenggalek Bottled Water Factory. These three variables have a major influence on the factory so that further research needs to be done. The population is 40 employees of Hexahaq Tenggalek Bottled Water Factory by using questionnaires as data collection. All of these three variables obtained significant values, which means that all variables have an influence on the performance of Hexahaq Tenggalek Bottled Drinking Water Factory employees. The results of the analysis state that all variables have a large impact on performance. By 69.8% these three variables affect the performance of the Hexahaq Tenggalek Bottled Drinking Water Factory. It is hoped that with this research the performance system at the Hexahaq Tenggalek Bottled Drinking Water Factory will increase.

**Keywords: Leadership, Work ethic, Work Environment, and Employee Performance, Mineral Water Plant**

### Abstrak

Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek merupakan sebuah industri di bidang penyedia air minum. Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui SDM pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek khususnya pada kinerja karyawan pabrik. Kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting yang akan diteliti pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek. Ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh besar pada pabrik sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Populasi merupakan karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek yang berjumlah 40 dengan menggunakan kuisioner sebagai pengumpul data. Dari ketiga variabel tersebut semuanya diperoleh nilai signifikan yang berarti semua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek. Hasil analisis menyatakan seluruh variabel memiliki dampak besar pada kinerja. Sebanyak 69,8% ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek. Diharapkan dengan adanya penelitian ini sistem kinerja di Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggalek semakin meningkat.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, Pabrik AMDK Kemasan Hexahaq**

### PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah rasa keinginan yang memungkinkan seseorang untuk mencoba melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik. Menurut Priansa (2018:48), "Kinerja adalah contoh kapasitas dalam struktur substansial atau merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi". Banyak variabel yang dapat mempengaruhi presentasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, misalnya faktor kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja.

Pertimbangan penting dalam memajukan suatu organisasi adalah unsur kepemimpinan. Menurut Veithzal (2017: 44) "kepemimpinan adalah keahlian mempengaruhi dan mengkoordinasikan orang lain melalui penyerahan, kepercayaan, rasa hormat, dan kerjasama yang energik dalam mencapai tujuan bersama". Konsisten dengan (Yogi et al., 2021) dan (Mufidah, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya berdampak pada kinerja karyawan. Etos kerja juga penting dan kuat dalam meningkatkan kinerja representasional. Menurut Priansa (2018:283) Etos kerja adalah pola pikir atau perspektif mendasar yang dipegang pegawai untuk diperiksa dan diisi sebagai sesuatu yang positif untuk bekerja pada kepuasan pribadi, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku kerja di tempat kerja. (Suryadi dan Karyono, 2022) dan (Asmad, 2021) menunjukkan bahwa Etos kerja mempengaruhi kinerja. Demikian juga, kemakmuran organisasi tidak ditentukan oleh keuntungan saja namun juga harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan dengan tujuan untuk memotivasi kinerja karyawan Menurut Afandi (2018:165) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi penyelesaian tugas yang dilimpahkan kepada pekerja. (Irdinantara dan Edy Djoko, 2021) dan (Mario, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti spek kinerja di Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq di Trenggalek, salah satu organisasi yang telah berpartisipasi dalam industri air minum mineral khususnya merek Hexahaq. Sebagai organisasi yang serius dapat dibayangkan adanya persaingan antar perusahaan pembeding. Berdasarkan persepsi yang mendasari yang diperoleh dari pemilik dan Pendiri Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek, diperoleh data bahwa salah satu masalah yang saat ini harus diselesaikan oleh Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek adalah cara mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik agar berdampak pada produksi yang meningkat.

Berdasarkan pertemuan dengan pemilik Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek, diketahui bahwa presentasi karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek masih rendah. fenomena ini disebabkan oleh beberapa variabel dalam Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti melihat masih tampak pimpinan mereka perlu berinteraksi dengan pekerjanya, misalnya dengan melakukan pelatihan agar dapat mengembangkan potensi karyawan. Demikian juga, pimpinan dalam Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek membutuhkan korespondensi dua arah antara pimpinan dengan setiap karyawan. peneliti juga mencatat bahwa masih ada karyawan dengan etos kerja yang rendah. Isu-isu yang muncul seperti kasus hubungan yang tidak menguntungkan antar karyawan, serta pola pikir yang rendah tentang pekerjaan mereka. Jika tidak dapat diatasi, maka etos kerja para karyawan akan menurun dan mempengaruhi efisiensi organisasi. Kelemahan di lingkungan kerja, misalnya parkir area keberangkatan kendaraan yang kurang luas, sehingga menyulitkan kendaraan untuk keluar dari area keberangkatan dan ini mempengaruhi hubungan yang tidak bahagia antara karyawan, Selain itu, penerangan yang kurang dan tidak adanya area tempat istirahat, sehingga mempengaruhi pelaksanaan fungsional karyawan, serta peralatan kerja seperti sarung tangan, sepatu boot, penempatan safety wall di ruang kerja yang perlu diperbaiki dan diperbarui.

Mempertimbangkan fenomena dan permasalahan yang ada di Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Trenggalek Hexahaq saat ini dan untuk mengatasi keadaan tersebut, penelitian lebih lanjut dilakukan untuk melihat dampak kepemimpinan, etos kerja, lingkungan maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek"**

### 3 METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan menggunakan teknik kasual. Populasi penelitian terdiri dari karyawan di AMDK Hexahaq Trenggalek. Prosedur penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik **sampling jenuh** berdasarkan teori Sugiyono (2019:131). Untuk memperkirakan tanggapan responden dalam ulasan ini, digunakan skala Likert berdasarkan teori Arikunto (2018; 88). Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 23 berdasarkan teori oleh Sugiyono (2019).

## 1. Uji Validitas

Tabel 1. Validitas

Variabel	Nomer Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	1	0.758	0.361	Valid
	2	0.747	0.361	Valid
	3	0.864	0.361	Valid
	4	0.633	0.361	Valid
	5	0.846	0.361	Valid
	6	0.558	0.361	Valid
Etos kerja	1	0.856	0.361	Valid
	2	0.835	0.361	Valid
	3	0.720	0.361	Valid
	4	0.695	0.361	Valid
	5	0.611	0.361	Valid
	6	0.858	0.361	Valid
Lingkungan kerja	1	0.820	0.361	Valid
	2	0.931	0.361	Valid
	3	0.856	0.361	Valid
	4	0.748	0.361	Valid
	5	0.635	0.361	Valid
	6	0.909	0.361	Valid
Kinerja karyawan	1	0.853	0.361	Valid
	2	0.814	0.361	Valid
	3	0.689	0.361	Valid
	4	0.757	0.361	Valid
	5	0.623	0.361	Valid
	6	0.820	0.361	Valid

Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 1 validitas dari instrumen pada penelitian ini cukup bagus. Nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan di atas lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,602. Dengan demikian maka keseluruhan data dinyatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliabilitas

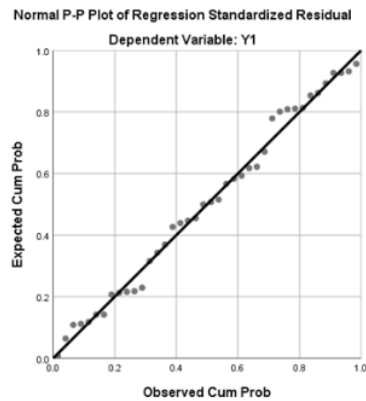
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,745	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,770	0,6	Reliabel
Etos kerja (X2)	0,788	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,728	0,6	Reliabel

Output SPSS (2022)

Uraian uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai dari keempat variabel (kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, kinerja) memenuhi kriteria nilai *cronbach's alpha* <0,06, disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai yang reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

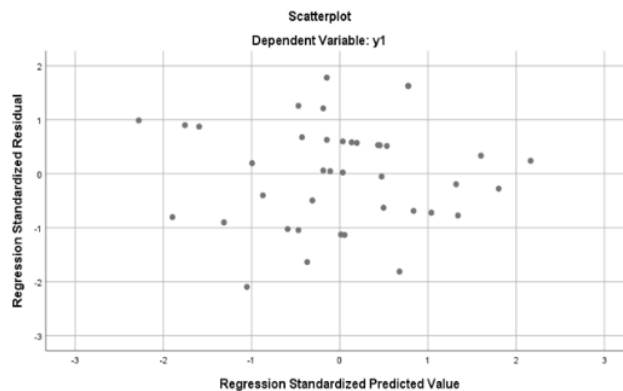
### 1. Uji normalitas



4  
**Gambar 1. Normalitas Normal Probability Plot**  
Output SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 1 diketahui titik – titik hitam menyebar tepat disekitar garis mengikuti arah diagonal. Disimpulkan bahwa setiap variabel terdistribusi normal

### 2. Uji Heteroskedastisitas



4  
**Gambar 2. Grafik Scatterplot**  
Output SPSS (2022)

Berdasarkan grafik *scatterplot* gambar 2 bahwa titik – titik hitam menyebar secara tidak teratur serta tersebar baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3. Uji regresi linier berganda

**Tabel 3. Regresi Linear Berganda**

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Kinerja Y	10.318	4.706
Kepemimpinan X1	.535	.201
Etos kerja X2	.409	.169
Lingkungan kerja X3	.362	.162

Output SPSS (2022)

Keterangan persamaan regresi pada tabel 3 ialah bahwa:

- Y : Artinya apabila variabel kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ( $= 0$ ) maka variabel Y (kinerja) memiliki nilai sebesar 10.318
- X1: Nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 0,535 artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan secara positif naik 1 (satu) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,535.
- X2 : Nilai koefisien variabel Etos kerja sebesar 0,409 artinya bahwa peningkatan variabel etos kerja secara positif naik 1 (satu) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,409.
- X3: Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja sebesar 0,362 artinya bahwa peningkatan variabel lingkungan kerja secara positif naik 1 (satu) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,362.

### 4. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.859 <sup>a</sup>	.731	.698

Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai *Adjusted R Square* memiliki nilai 0.698. dapat diartikan besarnya variabel kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja dalam menjalankan variabel kinerja adalah sebesar 69.8% dan sisanya 30.2% yang merupakan faktor – faktor lain yang berhubungan terhadap kinerja.

### 5. Uji t

**Tabel 5. Uji t**

	t	Sig.
Kinerja Y	2.153	.035
Kepemimpinan X1	2.660	.000
Etos kerja X2	2.715	.003
Lingkungan kerja X3	2.033	.001

Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 5 bahwa variabel kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.005 maka dapat diartikan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja.



6. Uji F

Tabel 6. Hasil uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	31.348	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

: Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 6 nilai Fhitung = 31.348 > <sup>1</sup>f<sub>tabel</sub> = 2,87 atau nilai sig = 0,000 < 0,05 artinya H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti secara simultan variabel kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Dari hasil pengujian diketahui bahwa ketiga faktor (kepemimpinan, etos dan lingkungan kerja) sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja di pabrik Hexahaq. Sejalan dengan itu, ketiga faktor tersebut (kepemimpinan, etos dan lingkungan kerja) telah dijalankan dengan baik oleh pabrik Hexahaq Trenggalek. diketahui bahwa karyawan pabrik Hexahaq memiliki inisiatif yang baik, sikap kerja keras dan tempat kerja yang baik, itu akan mempengaruhi perluasan kinerja pekerja, sehingga pabrik air minum kemasan Hexahaq akan mendapatkan keuntungan dari ini, karena efisiensi juga akan meningkat.

### DAFTAR RUJUKAN

- [1.] Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [2.] Arikunto, S. (2017) *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3.] Asmad (2021) "PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK AIR MINUM AL QODIRI JEMBER," 2(2), hal. 155–160.
- [4.] Krisdayanto, I. et al. (2018) "Analisis pengaruh harga, kualitas pelayanan, fasilitas, dan lokasi terhadap kepuasan konsumen di i cafe lina putra net bandungan," *Journal of Management*, 4(4).
- [5.] Priansa, D. J. (2018) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- [6.] Rivai, V. (2017) *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7.] Sugiyono (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Fakultas Ekonomi- Universitas Nusantara PGRI.
- [8.] Suryadi dan Karyono (2022) "Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia," 5(1), hal. 85–95.
- [9.] Yogi, Ichsanudin dan yudho leksono, P. (2018) "Analisis kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan ksp delta surya pumama pare," (September 2005), hal. 1604–1608.

# Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggara

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://simki.unpkediri.ac.id">simki.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	9%
2	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	4%
3	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://journal.uir.ac.id">journal.uir.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%

[media.neliti.com](http://media.neliti.com)



9	Internet Source	1 %
10	Wahyuni Trisnaning, Hery Purnomo, Subagyo Subagyo. "Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT BahasakuInggris", Jurnal Manajemen, 2022 Publication	1 %
11	dergipark.org.tr Internet Source	1 %
12	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	1 %
13	Dian Altika Sari. "TRADISI TOMPANGAN DALAM PERSPEKTIF AKUNTANSI", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2021 Publication	<1 %
14	d.researchbib.com Internet Source	<1 %
15	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 3 words