

## **Analisis Determinan Kinerja Karyawan pada PT. HATNI di Desa Tlogo Sadang, Paciran, Kabupaten Lamongan**

### ***Analysis of Determinants of Employee Performance at PT. HATNI in Tlogo Sadang Village, Paciran, Lamongan Regency***

**Ghin Uzdah Marinda\*, Mubarakah, Gyska Indah Harya**

<sup>1</sup>Program Studi Magister Agribisnis, UPN Veteran Jawa Timur  
Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur

\*Email: ghinuzdahmarinda@gmail.com

(Diterima 10-02-2025; Disetujui 25-06-2025)

#### **ABSTRAK**

Dalam industri perikanan yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga produktivitas dan daya saing perusahaan. PT. HATNI, sebuah perusahaan pengolahan hasil perikanan di Tlogo Sadang, Paciran, Lamongan, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas dan kuantitas produksinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kemampuan kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 60 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dan analisis data dilakukan dengan regresi berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan loyalitas kerja dan disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif juga meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan. Uji F menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 77,6%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, PT. HATNI disarankan untuk meningkatkan program pelatihan, memperbaiki sistem motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Industri Perikanan, Kepemimpinan, Loyalitas, Disiplin Kerja

#### **ABSTRACT**

*In the competitive fishing industry, employee performance is the main factor in maintaining the productivity and competitiveness of the company. PT. HATNI, a fishery product processing company in Tlogo Sadang, Paciran, Lamongan, faces challenges in maintaining the quality and quantity of its production. This study aims to analyze factors that affect employee performance, including work ability, education level, work motivation, leadership style, job satisfaction, work environment, work loyalty, and work discipline. The method used was a quantitative approach with a survey of 60 employees selected using the purposive sampling technique, and data analysis was carried out by multiple regression using SPSS version 25. The results of the study show that all of these factors have a positive and significant influence on employee performance, with work loyalty and work discipline as the most dominant variables. In addition, a conducive work environment and an effective leadership style also increase employee motivation and satisfaction. The F test shows that independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance, with an Adjusted R Square value of 77.6%, which means that most of the variations in employee performance can be explained by these factors. Therefore, PT. HATNI is advised to improve training programs, improve the motivation system, and create a better work environment to encourage employee productivity in a sustainable manner.*

*Keywords: Employee Performance, Fisheries Industry, Leadership, Loyalty, Work Discipline*

#### **PENDAHULUAN**

Indonesia, sebagai negara maritim, memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah, terutama di sektor kelautan dan perikanan. Dengan wilayah lautan yang lebih luas dibandingkan daratan, Indonesia menjadi salah satu negara penyumbang utama produksi perikanan dunia. Pada tahun 2023,

data dari Kementerian Kelautan dan Perikanan menunjukkan bahwa Indonesia memproduksi lebih dari 24 juta ton ikan, baik dari sektor perikanan tangkap maupun budidaya. Potensi besar ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu eksportir ikan terbesar, dengan negara-negara di kawasan Asia menjadi tujuan utama ekspor. Hal ini menunjukkan bahwa sektor kelautan dan perikanan Indonesia memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional dan pasar global.

Namun, meskipun Indonesia memiliki potensi besar di sektor ini, tantangan utama yang dihadapi perusahaan-perusahaan di sektor perikanan adalah menjaga konsistensi dan kualitas produksi. Salah satu perusahaan yang berperan penting dalam sektor ini adalah PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia (PT. HATNI), yang beroperasi di Desa Tlogo Sadang, Paciran, Lamongan. Perusahaan ini memproduksi produk ikan beku dengan berbagai bentuk, seperti semi blok, Individual *Quick Frozen* (IQF), dan *Gill Gutted Scilled* (GGS). Sebagai pemain penting di sektor agrobisnis, PT. HATNI dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan data perusahaan, produksi PT. HATNI mengalami fluktuasi dan penurunan dari tahun 2015 hingga 2022, yang menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan.

**Tabel 1. Data Produksi PT. HATNI Tahun 2015-2022**

No	Tahun	Jumlah Produksi (kg)
1.	2015	5.706.245
2.	2016	4.836.545
3.	2017	4.936.102
4.	2018	4.622.576
5.	2019	4.315.612
6.	2020	3.607.313
7.	2021	2.248.603
8.	2022	2.450.284

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Penurunan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan peralatan dan mesin yang digunakan, maupun faktor manusia (Ayu dan Febrian, 2023). Salah satu masalah yang paling mendasar adalah rendahnya kinerja karyawan, yang berimbas langsung pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan (Hutagalung, 2022). Oleh karena itu, penting bagi PT. HATNI untuk melakukan analisis lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kemampuan kerja, tingkat pendidikan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja (Winahyu dan Samsuryaningrum, 2022). Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan (Septiana dan Widjaja, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. HATNI dan memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi dan daya saing perusahaan di pasar global.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana peneliti melakukan pengumpulan data melalui survei terhadap karyawan PT. HATNI. Desain penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian observasional yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel-variabel yang ada, serta untuk mengetahui hubungan sebab-akibat di antara variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. HATNI yang berlokasi di Tlogo Sadang, dengan jumlah populasi sebanyak 150 orang. Karyawan di perusahaan ini terbagi dalam beberapa bagian, yaitu Logistik, Quality Control, Purchasing, dan Proses Produksi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dengan penarikan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin, yang menghasilkan 60 orang sebagai sampel yang representatif untuk penelitian ini.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan didukung dengan analisis deskriptif menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. HATNI. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$a_0$  : Konstanta

b : Koefisien Regresi

$x_1$  : Kemampuan Kerja

$x_2$  : Tingkat Pendidikan

$x_3$  : Motivasi Kerja

$x_4$  : Gaya Kepemimpinan

$x_5$  : Kepuasan Kerja

$x_6$  : Lingkungan Kerja

$x_7$  : Loyalitas Kerja

$x_8$  : Disiplin Kerja

e : Gangguan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan kuisisioner dengan skor total atribut menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua arah. Validitas dinilai dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, dimana suatu item pernyataan dianggap valid jika r hitung > r tabel. Dalam penelitian ini, dengan 60 responden, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,2542. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25, dan kuesioner dianggap valid jika indikatornya memenuhi kriteria tersebut. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji Validitas dapat disimpulkan semua instrument atau pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Kepuasan Kerja (X5), Lingkungan Kerja (X6), Loyalitas Kerja (X7) dan Disiplin Kerja (X8) sebagai variabel independen dikatakan valid atau tidak gugur, dikarenakan nilai dari koefisien korelasi lebih besar dari r tabel 0,2542 (r hitung > daripada r tabel sebesar 0,2542). Selain itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen juga dikatakan valid atau tidak gugur, dikarenakan nilai dari koefisien korelasi lebih besar dari r tabel 0,2542 (r hitung > daripada r tabel). Nilai r tabel didapatkan dari nilai  $df = N - 2$  yaitu  $df = 60 - 2 = 58$  (N) sebesar 0,2542.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha*. Dilihat dari data penyebaran kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel jika instrumen atau indikator-indikator yang telah digunakannya dalam memperoleh data juga reliabel. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dalam penelitian melalui program SPSS 25. Apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel. Sehingga ttem pertanyaan pada variabel Kemampuan Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Kepuasan Kerja (X5), Lingkungan Kerja (X6), Loyalitas Kerja (X7), Disiplin Kerja (X8) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas dari setiap variabel-variabel yang sudah diteliti, diantaranya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas Kritis	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X1)	0,628	> 0,6	Reliabel
2	Tingkat Pendidikan (X2)	0,672	>0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,622	>0,6	Reliabel
4	Gaya Kepemimpinan (X4)	0,796	>0,6	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (X5)	0,721	>0,6	Reliabel
6	Lingkungan Kerja (X6)	0,684	>0,6	Reliabel
7	Loyalitas Kerja (X7)	0,665	>0,6	Reliabel
8	Disiplin Kerja (X8)	0,823	>0,6	Reliabel
9	Kinerja Karyawan (Y)	0,752	>0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Kepuasan Kerja (X5), Lingkungan Kerja (X6), Loyalitas Kerja (X7), Disiplin Kerja (X8) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument atau item pertanyaan reliabel atau diterima yang berarti bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan kuesioner yang digunakan bersifat konsisten, yang berarti apabila dilakukannya pengukuran kembali terhadap subjek yang sama memberikan hasil yang tidak berbeda (Ghozali, 2016).

#### Analisis Uji T

Analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen, serta untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan analisis regresi berganda melalui software SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.282	7.686		.853	.398
	X1	.551	.133	.155	3.634	.000
	X2	.459	.145	.162	3.100	.000
	X3	.199	.091	.149	2.193	.004
	X4	.227	.082	.235	2.554	.003
	X5	.391	.113	.121	3.799	.001
	X6	.255	.101	.213	2.833	.002
	X7	.668	.166	.486	4.015	.000
	X8	.235	.069	.067	2.499	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS 25, 2024 (diolah)

#### *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Pada penelitian ini, faktor utama yang membuat kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan indikator-indikator kemampuan kerja yang dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sangat setuju. Karyawan menganggap pekerjaan yang mereka jalani dapat mendukung kesuksesan karir mereka, sehingga banyak karyawan yang menunjukkan semangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya meskipun pekerjaan tersebut baru bagi mereka. PT. HATNI sendiri menyadari bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang berbeda, dan kemampuan tersebut dapat berkembang dengan dukungan dari pimpinan. Sejak awal

bergabung, karyawan diajarkan oleh kepala bagian produksi atau pekerja yang berpengalaman tentang proses kerja yang benar. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan juga turut mendukung kemampuan kerja karyawan, seperti lulusan SMK dengan jurusan yang relevan serta warga sekitar yang terbiasa dengan pekerjaan di bidang kelautan. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, dimana kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik pula.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 3,634 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,634 > 1,67528$ ), yang berarti ada pengaruh positif dari variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Walean, Manginsihi, Winokan, & Rasjid (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan mencakup berbagai unsur seperti keterampilan manual, intelektual, serta sifat pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, hasil ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Sembiring, et al, (2021) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Karyawan produksi di PT. HATNI umumnya memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, karena perusahaan menilai tingkat pendidikan tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di bidang produksi. Namun, perusahaan juga memberikan apresiasi lebih bagi karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi, karena hal tersebut dapat membuka peluang bagi mereka untuk menduduki posisi lebih tinggi seperti kepala bagian produksi atau operator. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Tingkat Pendidikan (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 3,100 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,100 > 1,67528$ ), yang berarti terdapat pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. HATNI.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suprihanto (2013), yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki fungsi penting dalam meningkatkan potensi kemampuan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi pekerja melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pendidikan dapat mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lebih baik. Penelitian ini juga mendukung temuan dari Yunatan, Gaspersz, & Manafe (2023), yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT. HATNI.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. HATNI. Meskipun sebagian karyawan borongan merasa motivasi yang diberikan tidak begitu berpengaruh, bagi karyawan tetap, motivasi yang diberikan terbukti mendorong mereka untuk memberikan kinerja maksimal. PT. HATNI berhasil memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman dalam bekerja, rasa memiliki pekerjaan, dihargai, hingga kebebasan menyampaikan gagasan. Pemenuhan kebutuhan tersebut berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan analisis regresi, variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2.193 dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.193 > 1.67528$ ).

Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan perilaku manusia yang mendorong individu untuk bekerja keras dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang baik dapat mendorong

karyawan untuk memberikan segala kemampuan dan keterampilannya demi mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, kurangnya motivasi akan menghasilkan kinerja yang rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, Mardjuni, & Saleh (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Gaya kepemimpinan di PT. HATNI mempengaruhi kinerja karyawan, yang tercermin dari cara pimpinan mengawasi langsung setiap proses kerja dan menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan. Pemimpin sering memberikan solusi saat terjadi masalah dan memastikan fasilitas kerja yang dibutuhkan tersedia. Namun, beberapa karyawan merasa bahwa pemimpin kurang memberikan kepercayaan kepada mereka dalam menyelesaikan tugas, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan analisis regresi, variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_4$ ) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2.554 dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , yang berarti  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.554 > 1.67528$ ). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. HATNI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mengarahkan karyawan, terutama dalam konteks saat ini di mana segala sesuatunya semakin terbuka. Pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter, partisipatif, delegatif, karismatik, dan demokratis dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Suwarno & Bramantyo, 2019). Gaya kepemimpinan mencerminkan karakter dan kepribadian pemimpin, sehingga tidak semua pemimpin dengan gaya yang sama dapat berhasil di organisasi yang berbeda. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan dapat dipelajari serta diterapkan sesuai dengan situasi yang ada. Penelitian sebelumnya oleh Marlina et al. (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang sejalan dengan temuan dalam penelitian ini.

#### *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Kepuasan kerja di PT. HATNI terlihat dari bagaimana karyawan merasa puas bekerja sama dengan rekan kerja dan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat. Menurut Robbins (2011), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja dan pekerjaan yang dilakukan, serta adanya pengawasan langsung dari pimpinan, membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan apresiasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan, mereka merasa puas dan memiliki motivasi yang tinggi untuk terus bekerja dengan baik. Berdasarkan analisis regresi, variabel Kepuasan Kerja ( $X_5$ ) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3.799 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang berarti  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3.799 > 1.67528$ ). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. HATNI.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, yang ditunjukkan oleh hasil penelitian ini. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017). Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja, di mana karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih baik. Kepuasan kerja dapat berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, promosi jabatan, penghargaan, serta hubungan kerja yang baik (Wijaya, 2018). Penelitian sebelumnya oleh Prami et al., (2022) dan Saputri dan Rachman (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan temuan dalam penelitian ini.

### *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Lingkungan kerja di PT. HATNI sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan, yang terlihat dari berbagai indikator seperti tata letak ruang kerja, penerangan, peralatan kerja, suasana kerja, dan hubungan sosial antar rekan kerja. PT. HATNI menyediakan peralatan kerja yang lengkap sesuai kebutuhan karyawan, serta mengatur tata letak ruangan kerja agar nyaman, bersih, dan rapi. Pengaturan cahaya ruangan yang sesuai dengan jenis pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Suasana kerja yang tenang dan interaksi sosial yang baik antara karyawan juga berperan besar dalam mendorong kekompatan tim. Ketika karyawan menghadapi kesulitan, mereka merasa nyaman untuk bertanya dan membantu satu sama lain, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien. Berdasarkan analisis regresi, variabel Lingkungan Kerja (X6) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2.833 dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.833 > 1.67528$ ). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HATNI.

Hasil ini sejalan dengan teori Sari (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik secara sosial, psikologis, maupun fisik, mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kondisi lingkungan yang sesuai, karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup individu di sekitar, tetapi juga sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman, semangat dan etos kerja mereka akan meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yani et al., (2021), yang menemukan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti pewarnaan, penataan ruang, dan peralatan yang teratur dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan loading factor sebesar 0,885.

### *Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Karyawan di PT. HATNI yang memiliki loyalitas tinggi dan telah mengabdikan lebih dari 3 tahun menunjukkan tekad dan kesetiaan dalam menjalankan tugas mereka. Meskipun jumlah karyawan tetap relatif sedikit, mereka sangat giat dan tekun dalam setiap divisi yang mereka jalani. Di perusahaan ini, sistem kinerja tidak terlalu ketat atau tertekan, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab tanpa merasa terbebani. Hal ini tercermin dalam loyalitas mereka yang terus bertahan di perusahaan, menunjukkan bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan rasa memiliki turut mendorong kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil regresi, variabel Loyalitas Kerja (X7) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 4.015 yang lebih besar dari t tabel ( $4.015 > 1.67528$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. HATNI.

Loyalitas karyawan di PT. HATNI berakar pada hubungan kepercayaan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta perusahaan. Menurut Pramono (2020), loyalitas didasarkan pada keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, yang tercermin dalam pelayanan dan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan. Adhistry et al (2022) menyatakan bahwa loyalitas adalah unsur penting dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, semakin tinggi loyalitas dan kinerja yang ditunjukkan. Loyalitas ini tidak hanya diukur dari masa kerja, tetapi juga dari kontribusi yang diberikan dalam peningkatan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulida & Askiah (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, di mana loyalitas menjadi jaminan bagi perusahaan untuk mendapatkan kinerja optimal dari karyawan.

### *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HATNI di Tlogo Sadang, Paciran Lamongan*

Kedisiplinan kerja di PT. HATNI tercermin dari kebijakan perusahaan yang menerapkan check clock setiap jam masuk dan pulang, yang memudahkan perusahaan dalam memantau absensi dan keterlambatan karyawan. Namun, terkadang target waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan

proses produksi kurang memadai, yang mengakibatkan pekerjaan melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja, karena karyawan yang sering terlambat atau melanggar aturan disiplin lainnya akan diberikan teguran langsung. PT. HATNI juga menerapkan peraturan disiplin kerja yang tegas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan tetap terkontrol dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil regresi, variabel Disiplin Kerja (X8) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,499 yang lebih besar dari t tabel ( $2,499 > 1,67528$ ) dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. HATNI.

Hasil penelitian ini mengindikasikan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, di mana penerapan disiplin yang baik akan mendorong prestasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, tanpa penerapan disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Menurut Zahratulfarhah et al (2022), disiplin kerja berfungsi untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan temuan Ariesni dan Asnur (2021), yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang, serta penelitian Vallennia et al (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek.

### Analisis Uji F

Uji statistik (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuan adalah jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.626	8	42.453	33.412	.003 <sup>b</sup>
	Residual	634.558	51	12.442		
	Total	974.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X8, X3, X4, X6, X7, X1, X2, X5

Sumber: Data SPSS 25, 2024 (diolah)

Berdasarkan uji F, diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Kepuasan Kerja (X5), Lingkungan Kerja (X6), Loyalitas Kerja (X7) dan Disiplin Kerja (X8) terhadap berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F diatas yang menunjukkan bahwa semua variabel Kemampuan Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja memiliki persamaan model regresi yang fit. Model regresi yang bagus adalah model regresi yang fit. Hal ini terjadi karena tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  dengan nilai F hitung sebesar 33.412. Dengan demikian secara simultan variabel kemampuan kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis R Square

Uji Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel (dependen) ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen). Dalam konteks ini, koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (misal,  $r^2$ ), (Silalahi, 2018). Digunakan untuk menyatakan besar kecilnya variabel X terhadap variabel Y Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.776	1.577

a. Predictors: (Constant), X8, X3, X4, X6, X7, X1, X2, X5  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS 25, 2024 (diolah)

Tabel 5 menunjukkan nilai menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,776 atau 77,6%, artinya variabel kemampuan kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sebesar 77,6% Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya (100%-77,6% = 22,4%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

### KESIMPULAN

Kemampuan kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja semuanya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. HATNI. Berdasarkan hasil analisis regresi, setiap variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dan t hitung yang lebih besar dari t tabel, yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan tingkat pendidikan karyawan terbukti meningkatkan kinerja mereka, sedangkan motivasi kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Gaya kepemimpinan yang efektif memberikan arah yang jelas bagi karyawan, yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, serta loyalitas dan disiplin kerja yang baik juga berperan besar dalam mendorong kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Secara keseluruhan, kemampuan kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja, baik secara individu maupun bersama-sama, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. HATNI.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134-148.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1146-1162.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Marlina, N., & Andri, S. (2023). Pengaruh human relation dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja karyawan pada PT. Nusa Guna Prima Jaya Kecamatan Ungar Kabupaten Karimun. *Journal on Education*, 5(4), 15380-15388. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2634>
- Maulida, R. A., & Askiah, A. (2020). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Studies and Research*, 2(1).

- Nurhaedah, M., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Prami, A. I. N. D., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indoparls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47–61.
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589.
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9-23.
- Sari, E. O. (2018). Etos kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643-652.
- Suprihanto, J. (2013). Penelitian kinerja dan pengembangan karyawan. BPFE.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Nur Azijah, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: (Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Walean, M., Manginsihi, B. K., Winokan, J., & Rasjid, E. (2022). Analisis penilaian kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktifitas kerja tenaga pendidik di Politeknik Negeri Manado (Studi kasus Jurusan Administrasi Bisnis & Jurusan Teknik Sipil). *Jurnal MABP*, 4(3), 14–30.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Winahyu, P., & Samsuryaningrum, I. P. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 1-11.
- Yani, N. W. M. S. A., Rinyanthi, N. M., & Paramita, P. D. Y. (2021). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta Badung. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 11(2), 112–119. <https://doi.org/10.22334/jihm.v11i2.183>
- Yunatan, R., Gaspersz, V., & Manafe, H. (2023). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di moderasi keterlibatan karyawan. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 4(1), 14–30. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v4.i1.p14-30>
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-130.