

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen di Batam

**William Antoni**

Universitas Internasional Batam

[williamantoni326@gmail.com](mailto:williamantoni326@gmail.com)

**Dhita Hafizha Asri**

Universitas Internasional Batam

[dhita.hafizha@uib.ac.id](mailto:dhita.hafizha@uib.ac.id)

### Abstrak

Kinerja karyawan berarti prestasi dalam bekerja yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya ini untuk mencapai dan memperoleh keunggulan kompetitif dari pesaing dan operasional yang efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan menggunakan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan mengambil sampel sebanyak 390 karyawan perusahaan garmen dijadikan responden dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang mengambil kesimpulan penelitian berdasarkan hasil uji data berupa angka-angka statistik. Metode penelitian kuantitatif dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan. Secara umum metode kuantitatif terdiri atas metode survei dan metode eksperimen. Berdasarkan hasil dari uji diketahui bahwa semua hipotesis terbukti saling berhubungan kecuali satu variabel yaitu teknologi informasi yang diketahui tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

### Kata Kunci

*Kerjasama tim, pemberdayaan karyawan, pelatihan, teknologi informasi, manajemen pengetahuan, inovasi dan kreatifitas, budaya organisasi dan kinerja karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu mengelola dan mengembangkan keterampilan, kompetensi, dan kualitas sumber daya manusia dari semua karyawannya melalui umpan balik, pelatihan, dan pengalaman agar dapat bersaing dan berhasil di bidangnya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai seperangkat kebijakan, prosedur, praktik, dan sistem yang memengaruhi dan memengaruhi ketinggian, perilaku, dan kinerja karyawan (Salman & Hassan, 2016). Praktik paling kritis yang mendukung strategi bisnis di seluruh SDM termasuk mencari tahu jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk organisasi atau perencanaan SDM, memilih karyawan

yang meliputi menarik dan menempatkan personel yang memenuhi syarat sesuai tempatnya dan peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas dikenal sebagai manajemen kinerja. Di beberapa organisasi, masing-masing praktik ini dapat mewakili bagian dari departemen SDM atau bahkan departemen itu sendiri. Kreativitas, inisiatif dan kapabilitas staf SDM merupakan faktor penting dan keunggulan kompetitif bagi organisasi mana pun yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi (Tahir et al., 2014).

Karyawan yang berinteraksi satu sama lain terutama untuk berbagi informasi dan membuat keputusan yang bermanfaat bagi anggota kelompok dalam melaksanakan tugasnya sedangkan tim kerja adalah sekelompok karyawan yang upaya individunya menghasilkan kinerja yang lebih besar dibandingkan bila mereka bekerja sendiri. Kerja tim membantu karyawan untuk bekerja sama, meningkatkan keterampilan mereka, memberikan umpan balik dan mengurangi konflik individu. Diakui secara luas bahwa peralihan dari bekerja sendiri ke bekerja dalam tim mengharuskan karyawan untuk bekerja bersama, berbagi informasi, menghadapi perbedaan dan menghaluskan kepentingan pribadi untuk kebaikan tim yang lebih besar. Oleh karena itu, tim dapat digambarkan sebagai kelompok kerja yang efektif yang efektivitasnya terletak pada tingkat motivasi, koordinasi dan tujuan serta sinergi yang menghasilkan kreativitas yang melampaui mereka sebagai individu, oleh karena itu tim harus memiliki tujuan yang jelas dan tujuan bersama (Hanaysha, 2016; Nurluviyana & Sudarma, 2020).

Pemberdayaan karyawan memiliki konteks yang luas dan dapat dilihat melalui berbagai dimensi dan perspektif. Hal ini dapat dilihat sebagai seperangkat praktik manajerial yang bertujuan untuk meningkatkan otonomi dan tanggung jawab karyawan sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Pemberdayaan karyawan juga dapat dilihat sebagai pendekatan individual terhadap orientasi kerja yang proaktif, sehingga meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan. Kegiatan pemberdayaan karyawan seperti self-managed team, total quality management, dan quality control circle dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi karyawan (Al-Jedaia & Mehrez, 2020).

Pelatihan adalah praktik yang berkelanjutan karena karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan memiliki kemampuan untuk menyadari bagaimana bekerja lebih baik di perusahaan (Hanaysha, 2016). Organisasi yang menciptakan suasana di mana pelatihan diperlukan dan karyawan mementingkan pelatihan, organisasi akan memiliki orang yang lebih berkomitmen. Organisasi tidak hanya mencapai kinerja karyawan mereka tetapi mereka juga mencapai kepuasan kerja dan komitmen di antara karyawan dan memperoleh keunggulan kompetitif melalui pemberian pelatihan yang tepat dan efektif, pelatihan diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan mereka saat ini dan untuk memajukan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk tugas masa depan mereka. Pelatihan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi bekerjasama dengan karyawan (Phina et al., 2018).

Kota Batam merupakan salah satu kota industri yang dikembangkan untuk menampung berbagai jenis dan sektor industri yang berbeda. Ketersediaan banyak sumber daya manusia yang cukup terampil merupakan modal tenaga kerja utama yang mendukung perkembangan sektor usaha dan industri. Banyaknya bidang industri yang ada menarik banyak sumber daya manusia yang terlatih untuk datang ke kota Batam dari daerah lainnya di Indonesia. Dan hal tersebut menjadi daya tarik tersendiri kota Batam bagi investor untuk membuka usaha dan pusat produksi di Batam termasuk industri garmen karena letak geografis Batam yang strategis diantara pusat industri dan perdagangan

internasional. Beberapa nama perusahaan yang bergerak dalam industri garmen diantaranya PT. Ghim Li, PT. Bintang Bersatu Apparel dan PT. Shallwin Enterprise dan beberapa perusahaan lainnya.

Sejak pandemik ini terjadi penurunan pesanan dan penjualan untuk produk garmen karena banyak masyarakat yang mengurangi kegiatan untuk bepergian keluar rumah dan juga belanja rumah tangga yang dialihkan untuk kebutuhan lebih penting sehingga hal ini juga berpengaruh pada produksi perusahaan garmen yang berkurang sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara umum. Penurunan order dari luar negeri ini diperparah lagi dengan kenaikan upah minimum yang meningkat setiap tahunnya sehingga menambah beban operasional perusahaan yang sudah semakin berat karena berkurangnya pesanan produk mereka dari pasar di luar negeri.

## II. LANDASAN TEORI

Penelitian Hanaysha (2016) bertujuan menguji pengaruh dari kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perguruan tinggi di Malaysia dengan mengambil karyawan di perguruan tinggi sebagai sampel penelitian. Hasil uji menegaskan bahwa variabel yang diuji yaitu kerja tim, pemberdayaan dan pelatihan karyawan memberikan pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan. Penelitian Gulzar, (2017) ini mengkaji dampak pemberdayaan terhadap kinerja organisasi dengan penilaian kinerja sebagai peran mediasi. Penelitian mengambil sampel sebanyak 200 karyawan perusahaan di Penang, Malaysia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa empowerment, knowledge, information sharing dan rewards berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ahmad dan Manzoor, (2017) ini meneliti pengaruh langsung dari variabel kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di sektor telekomunikasi di kota Islamabad, Pakistan. Hasil menegaskan bahwa variabel kerjasama tim pemberdayaan karyawan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ahmad et al., (2018) ini bertujuan untuk menguji dampak manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan secara keseluruhan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hanaysha (2016) menguji faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kerjasama tim, pelatihan dan juga pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pada karyawan perguruan tinggi di Malaysia. Hasil dari kuesioner diuji untuk membuktikan hipotesisnya. Pemberdayaan karyawan, penelitian dan kerjasama tim memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini. Penelitian Abdulle (2019) ini menguji pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan di beberapa bank swasta di Mogadishu, Somalia. Hasil penelitian menegaskan keterkaitan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Tahir et al., (2014) ini menyelidiki apakah pelatihan dan pengembangan berdampak pada kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan. Penelitian Bose dan Emirates (2018) ini meneliti pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di industri perbankan di UEA. Ditemukan bahwa karyawan di industri perbankan di UEA termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian Tuan et al., (2016) untuk menguji pengaruh empat aspek inovasi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan pada karyawan perusahaan industri elektronik dan mobil. Hasil uji menunjukkan keterkaitan antar variabel independen dan dependen.

Penelitian Septiani dan Gilang, (2017) menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan pada kerjasama tim dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian Isa et al., (2016) untuk menguji pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Oman. Hasil uji menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Alasan dilakukannya penelitian Siddiqi & Qureshi, (2016) ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kreativitas karyawan dengan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Memberdayakan karyawan akan memimpin dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien, efektif yang akan mengarah pada memaksimalkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian Chen (2017) ini menguji pengaruh pemberdayaan karyawan dengan kinerja pada karyawan tersebut yang dilakukan pada perusahaan bidang otomotif di Malaysia. Hasil uji menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian Tuffaha (2020) ini menyoroti pemahaman kontekstual konsep kinerja karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian menegaskan bahwa manajemen pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi, pemberdayaan karyawan, inovasi dan kreativitas serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur efek dari proses manajemen pengetahuan (perolehan pengetahuan, berbagi pengetahuan, penciptaan pengetahuan dan retensi pengetahuan) dan pendekatan manajemen pengetahuan (jejaring sosial, kodifikasi dan personalisasi) pada kepuasan kerja dan memeriksa bagaimana mereka meningkatkan kerja karyawan. pertunjukan. Hasil analisis menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari proses dan pendekatan KM terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Pendekatan berbagi pengetahuan, retensi pengetahuan, kodifikasi dan personalisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan akuisisi pengetahuan, penciptaan pengetahuan dan pendekatan jaringan sosial tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Variabel Dependen Employee Performance**

Menurut Bose (2018) kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja karyawan telah dikaitkan dengan hasil dan pencapaian dan upaya kolektif dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, yang dikendalikan oleh karyawan. Abdulle dan Aidintan (2019) menjelaskan konsep kinerja karyawan dari perspektif yang berbeda. Menurut pengamatan mereka, kinerja karyawan tidak dapat didefinisikan dalam kriteria kinerja umum dan hanya dapat dijelaskan dalam konteks situasi dan perspektif organisasi. Salman dan Hassan (2016) mengaitkan masalah kinerja karyawan dengan budaya organisasi. Tuan et al., (2016) dalam studinya tentang masalah kinerja karyawan di industri perbankan mencatat bahwa kerangka kinerja organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka kinerja tersebut mencakup peluang pertumbuhan karier, pembelajaran, fasilitator budaya dan lainnya (Tamba & Riyanto, 2020).

### **Pengaruh Teamwork terhadap Employee Performance**

Menurut Hanaysha (2016), kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan dan produktifitas bagi organisasi. Banyak

perusahaan besar yang saat ini mengadopsi kerjasama tim sebagai budaya kerja organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi dengan adanya kerjasama tim maka beban kerja yang berat akan diselesaikan bersama dengan masukan dan ide yang beragam yang akan meningkatkan kemungkinan untuk berhasil karena semua anggota tim akan aktif terlibat dalam pembahasan mengenai masalah tersebut.

### **Pengaruh Employee Empowerment terhadap Employee Performance**

Menurut Bose (2018) mengaitkan konsep employee empowerment sebagai sebuah proses untuk meningkatkan perasaan efikasi diri dan menghilangkan faktor pemicu perasaan ketidakberdayaan karyawan, menekankan pada peralihan kekuasaan kepada karyawan sebagai dasar dari pemberdayaan karyawan. Chen (2011) mendefinisikan hal yang sama dengan menggunakan empat dimensi seperti otonomi, dampak, kebermaknaan dan potensi kelompok dan pengamatan ini didukung oleh penelitian selanjutnya.

### **Pengaruh Training terhadap Employee Performance**

Menurut Ahmad dan Mansoor (2017), untuk mengelola sumber daya manusia di organisasi manapun, pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang esensial. Prinsip-prinsip utama pelatihan fokus pada kebutuhan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bermakna melalui program pembelajaran yang didukung oleh teori-teori ilmiah dengan memperhatikan unsur efisiensi, efektivitas, dan perbedaan individu. Organisasi dapat meningkatkan kualitas karyawan mereka dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terencana dengan baik.

### **Pengaruh Information Tecnology terhadap Employee Performance**

Menurut Tuffaha (2020), pengaruh yang luas dari teknologi informasi dan komunikasi telah berdampak kuat pada dinamika dari organisasi. Teknologi informasi memfasilitasi berbagai aktivitas organisasi yang berkaitan dengan produksi, pemasaran, loyalitas pelanggan, dan kinerja karyawan. Tuffaha (2020), mengklaim bahwa teknologi informasi mengubah sifat produk, pasar, perusahaan, dan persaingan itu sendiri. Integrasi antara teknologi informasi dan operasi organisasi tercermin langsung pada kinerja organisasi dan produktivitas karyawan, penghematan biaya, efektivitas organisasi, dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Knowledge Management terhadap Employee Performance**

Menurut Ahmad et al., (2018), pengetahuan yang terkait dengan kognisi dalam pikiran manusia disebut pengetahuan yang dipersonifikasikan. Sedangkan pengetahuan dalam bentuk terdokumentasi disebut sebagai pengetahuan yang mengakar. Minat di antara para peneliti untuk menyelidiki pengetahuan diam-diam. Pengetahuan tacit dianggap sebagai elemen penting yang menciptakan keunggulan kompetitif dan kinerja karyawan. Proses mengubah pengetahuan tacit menjadi pengetahuan eksplisit sangat sulit.

### **Pengaruh Innovation and Creativity terhadap Employee Performance**

Menurut Tuffaha (2020), banyak organisasi yang berjuang untuk bertahan dalam perubahan ekonomi yang cepat dengan mengembangkan dan memahami faktor-faktor yang mendorong budaya inovasi dan kreativitas dalam diri karyawan. Banyak penelitian berkesimpulan bahwa inovasi dan kreativitas sangat penting dalam peningkatan kinerja

karyawan. Banyak penelitian yang membahas inovasi dan kreativitas dan menyoroiti peran penting inovasi dan kreativitas dalam keberhasilan organisasi di masa depan.

### **Pengaruh Organization Culture terhadap Employee Performance**

Ada banyak definisi budaya organisasi. Tuffaha (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan, nilai, dan pengalaman yang merefleksikan pengaturan material dan perilaku anggota. Peneliti merujuk budaya organisasi ke nilai-nilai karyawan, dan keyakinan yang dimiliki bersama di semua tingkatan dan menunjukkan ciri-ciri organisasi. Ahmad et al., (2018) juga mendukung definisi tersebut dengan menambahkan lingkungan organisasi mempengaruhi bagaimana anggota berpikir, bertindak, dan mendapatkan pengalaman kerja

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam mengembangkan penelitian ini, penulis mengambil karyawan perusahaan garmen di Batam sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari semua perusahaan industri garmen di kota Batam. Penelitian ini menggunakan 36 pertanyaan dengan jumlah sampel sebanyak 390 orang responden yang berasal dari lima perusahaan dibidang garmen di Batam. Pengambilan sampel dan pengujian penelitian dilakukan dari bulan Oktober hingga Desember 2021. Jumlah kuesioner yang disebarakan di perkirakan dengan menggunakan teori Hair et al., (2018), yaitu sampel minimal adalah 10 kuesioner untuk setiap pertanyaan di kuesioner. Penelitian ini menggunakan 36 pertanyaan sehingga sampel minimum adalah sebanyak 360 orang responden. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang mengambil kesimpulan penelitian berdasarkan hasil uji data berupa angka-angka statistik. Metode penelitian kuantitatif dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur penelitian, analisa data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut adalah hipotesis dan kerangka penelitian;

Perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Teamwork berpengaruh signifikan pada employee performance

H<sub>2</sub>: Employee empowerment berpengaruh signifikan pada employee performance

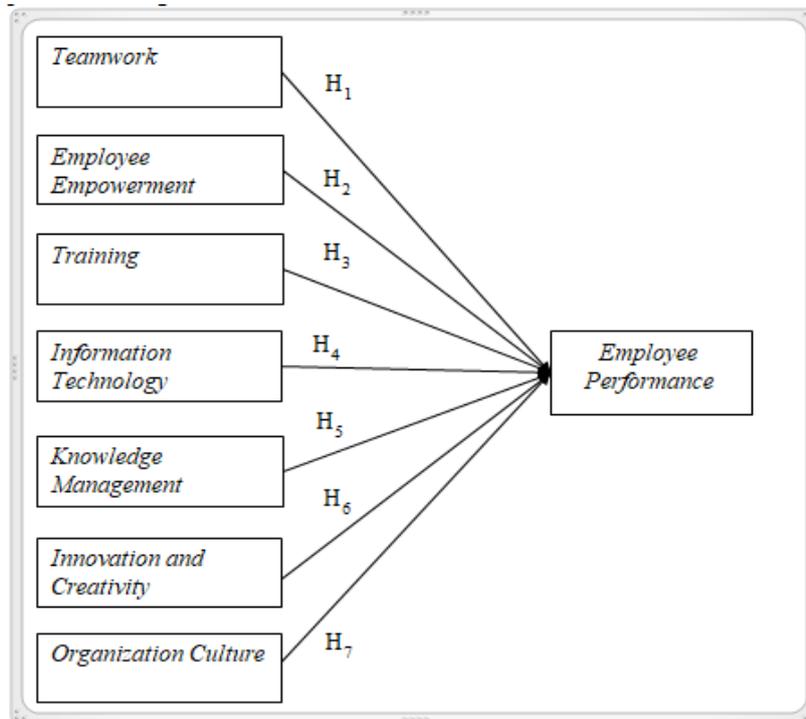
H<sub>3</sub>: Training berpengaruh signifikan pada employee performance

H<sub>4</sub>: Information technology berpengaruh signifikan pada employee performance

H<sub>5</sub>: Knowledge management berpengaruh signifikan pada employee performance

H<sub>6</sub>: Innovation and creativity berpengaruh signifikan pada employee performance

H<sub>7</sub>: Organization culture berpengaruh signifikan pada employee performance



**IV. HASIL PENELITIAN**

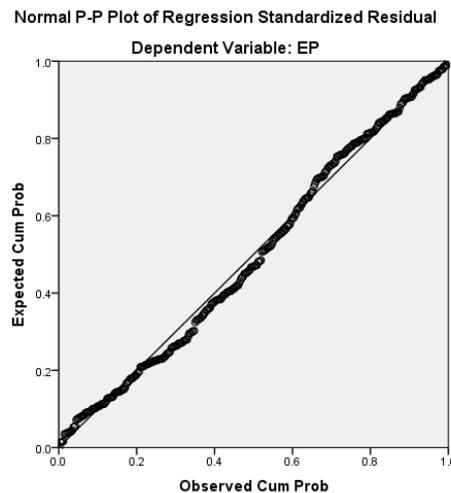
Setelah mendapatkan sampel dan mengumpulkan hasil respon kuesioner, maka didapatkan beberapa hasil uji yang ditampilkan pada tabel berikut. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dianggap reliabel karena nilainya melebihi 0,6 sebagai batas bahwa variabel yang diuji cukup dapat diandalkan dalam menguji variabel dependen.

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	
	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,742	reliabel
<i>Employee empowerment</i>	0,677	reliabel
<i>Training</i>	0,614	reliabel
<i>Information technology</i>	0,692	reliabel
<i>Knowledge management</i>	0,622	reliabel
<i>Innovation and creativity</i>	0,789	reliabel
<i>Organization culture</i>	0,709	reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,721	reliabel

**Sumber :** Data primer diolah (2021)

Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa data terdistribusi normal dan menyebar mengikuti garis diagonal. Sehingga diketahui model regresi yang dipergunakan layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Normalitas



**Sumber :** Data primer diolah (2021)

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel bebas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas yang berarti tidak terjadi hubungan sesama variabel independen (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Teamwork	0,698	1,433	Tidak ada multikolinearitas
Employee empowerment	0,767	1,304	Tidak ada multikolinearitas
Training	0,704	1,420	Tidak ada multikolinearitas
Information technology	0,757	1,321	Tidak ada multikolinearitas
Knowledge management	0,872	1,146	Tidak ada multikolinearitas
Innovation and creativity	0,825	1,212	Tidak ada multikolinearitas
Organization culture	0,852	1,174	Tidak ada multikolinearitas

**Sumber:** Data primer diolah (2021).

Uji f dipergunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama sama. Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga model penelitian mempunyai hubungan yang signifikan (Ghozali, 2016).

Hasil Uji F

Model	Sig.	Keterangan
Regression	0,000(a)	Signifikan

**Sumber :** Data primer diolah (2021)

Hasil dari uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan cara

melihat tingkat signifikansinya. Bila nilai sig. berada dibawah angka 0,05 maka variabel berhubungan signifikan, namun bila lebih tinggi dari 0,05 maka disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel yang diuji.

Hasil Uji t

Model	B	Sig.	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,117	0,031	H <sub>1</sub> Signifikan Positif
<i>Employee empowerment</i>	0,145	0,008	H <sub>2</sub> Signifikan Positif
<i>Training</i>	0,137	0,016	H <sub>3</sub> Signifikan Positif
<i>Information technology</i>	0,024	0,255	H <sub>4</sub> Tidak Signifikan
<i>Knowledge management</i>	0,156	0,004	H <sub>5</sub> Signifikan Positif
<i>Innovation and creativity</i>	0,173	0,038	H <sub>6</sub> Signifikan Positif
<i>Organization culture</i>	0,527	0,000	H <sub>7</sub> Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2021).

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini diketahui bahwa angka *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,496 yang artinya bahwa kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 49,6% sedangkan sisanya yaitu 51,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Regression	0,496

Sumber : Data primer diolah (2021)

## KESIMPULAN

Hipotesis 1 menyatakan bahwa teamwork berpengaruh signifikan pada employee performance yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,031 dan nilai beta sebesar 0,117 dan terbukti bahwa adanya pengaruh pada kerjasama tim yang baik dalam sebuah perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil uji ini sesuai dengan penelitian dari Hanaysha (2016), Ahmad dan Mansoor (2017), Abdulle dan Aidintan (2019), Salman dan Hassan (2016), Septiani dan Gilang (2017). Hipotesis 2 menyatakan bahwa employee empowerment berpengaruh signifikan pada employee performance yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,008 dan nilai beta sebesar 0,145 dan terbukti bahwa adanya pengaruh pada pemberdayaan karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil uji ini sesuai dengan penelitian dari Hanaysha (2016), Yashotai et al., (2015), Ahmad dan Mansoor (2017), Chen (2011), Bose (2018), Tuffaha (2020).

Hipotesis 3 menyatakan bahwa training berpengaruh signifikan pada employee performance yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,016 dan nilai beta sebesar 0,137 dan terbukti bahwa adanya pengaruh pada pelatihan yang diberikan pada karyawan yang dijalankan dengan baik dalam sebuah perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil uji ini sesuai dengan penelitian dari Hanaysha (2016), Ahmad dan Mansoor (2017), Tahir et al., (2014), Tuffaha (2020). Hipotesis 4 menyatakan bahwa information technology tidak berpengaruh signifikan pada employee

performance yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,255 dan nilai beta sebesar 0,024 dan terbukti bahwa tidak adanya pengaruh pada teknologi informasi dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan garmen tersebut. Hasil uji ini tidak sesuai dengan penelitian dari Yashotai et al., (2015), Ahmad et al., (2018), Tuffaha (2020). Hipotesis 5 menyatakan bahwa knowledge management berpengaruh signifikan pada employee performance yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 dan nilai beta sebesar 0,156 dan terbukti bahwa adanya pengaruh pada manajemen pengetahuan dalam sebuah perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil uji ini sesuai dengan penelitian dari Yashotai et al., (2015), Ahmad et al., (2018), Tuffaha (2020), Hasudungan (2020), Alyoubi et al., (2018).

Hipotesis 6 menyatakan bahwa innovation and creativity berpengaruh signifikan pada employee performance yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,038 dan nilai beta sebesar 0,173 dan terbukti bahwa adanya pengaruh pada inovasi dan kreatifitas yang baik dalam sebuah perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil uji ini sesuai dengan penelitian dari Hamid et al., (2020), Siddiqi dan Qureshi (2016), Hassan et al., (2013), Tuffaha (2020). Hipotesis 7 menyatakan bahwa organization culture berpengaruh secara signifikan pada employee performance yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai beta sebesar 0,527 dan terbukti bahwa adanya pengaruh pada budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil uji ini sesuai dengan penelitian dari Isa et al., (2016), Tuffaha (2020), Kuswati (2020).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulle, A. (2019). The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks ( in Mogadishu ASomalia . 11(3), 1589–1598.
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i11/3472>
- Ahmad, J., Malik, M. I., & Anwar, A. (2018). Knowledge management and employee's performance in telecommunication industry. *FWU Journal of Social Sciences*, 12(2), 135–146.
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077–2088. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Al Salman, W., & Hassan, Z. (2016). Impact of Effective Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 76–85. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/76.85>
- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.2991/itmr.7.1.2>
- Bose, I., & Emirates, U. A. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 71–82. <https://doi.org/10.13140/rg.2.2.23260.69765>
- Gulzar, S. (2017). Impact of Performance Appraisal on Employee Retention:-A study

- on Banking Sector. *Journal of Independent Studies and Research-Management, Social Sciences and Economics*, 15(1), 85–101. <https://doi.org/10.31384/jisrmsse/2017.15.1.6>
- Hanaysha, J. (2016a). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(July), 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hanaysha, J. (2016b). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector Jalal. *International Journal of Learning & Development*, 6(1), 164–178. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Isa, M. F. M., Ugheoke, S. O., & Noor, W. S. W. M. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.17687/jeb.0402.01>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Nurluviyana, N., & Sudarma, K. (2020). Mediator Role of Organizational Commitment to Performance. *Management Analysis Journal*, 9(4), 413–424. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i4.40961>
- Phina, N., Arinze, Chidi, F., & Chukwuma, D. (2018). The Effect of Teamwork on Employee Performance: A Study of Medium Scale Industries in Anambra State. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174–194.
- Septiani, D., & Gilang, A. (2017). The Influence Of Teamwork On Employee Performance (In State-Owned Enterprise In Bandung, Indonesia). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(4), 81–84.
- Siddiqi, H. and Qureshi, M. (2016). The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm. *Research Issues in Social Sciences*, 1(1), 1–16.
- Sinaga, S. P. H., Maulina, E., Tresna, P. W., Sukoco, I., Purnomo, M., & Kostini, N. (2020). Knowledge Management and Employee Performance: a Systematic Literature Review. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 101(5), 150–159. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-05.16>
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Yousafzai, I. K., Jan, D. S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity : A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i4/756>
- Tamba, N., & Riyanto, S. (2020). How to Improve Performance through Training and Development. 22(August), 9–15. <https://doi.org/10.9790/487X-2205070915>
- Tuan, N., Nhan, N., Giang, P., & Ngoc, N. (2016). The effects of innovation on firm performance of supporting industries in Hanoi – Vietnam. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 413–431. <https://doi.org/10.3926/jiem.1564>
- Tuffaha, M. (2020). The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(3), p14. <https://doi.org/10.30560/jems.v3n3p14>