

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Liebra Permana Garment Bidang Produksi Bagian Sewing

Alima Nur Fadhilah¹, Velani Nur Kholifah², Erna Chotidjah Suhatmi³
Prodi Manajemen,Fakultas Hukum Dan Bisnis,Universitas Duta Bangsa Surakarta
Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20,Nusukan,Banjarsari,Surakarta,Jawa Tengah 57135
E-mail: alimanurfadhilah@gmail.com

Abstrak

PT liebra permana Garment merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment dengan mengerjakan pesanan pakaian dalam wanita Berskala Internasional, 100 % Ekspor. Salah satu Garment terbesar di Indonesia yang sudah beroperasi lebih dari 37 tahun. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah seperti karyawan tidak mampu untuk mencapai target, produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan kualitas, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal tersebut diduga karena kepemimpinan belum dilaksanakan dengan baik dan kompetensi karyawan yang masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian sewing pada PT.liebra permana Garment. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif Sampel yang digunakan sebanyak 25 responden pada karyawan bagian sewing PT.liebra permana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert.Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Liebra Permana Garment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian juga menyarankan bahwa faktor lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang diberikan adalah perusahaan perlu meningkatkan pemberian instruksi kerja, motivasi kerja, dan pengarahan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, disarankan juga untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
Kata Kunci: kepemimpinan, kompetensi karyawan, kinerja karyawan.

Abstract

PT liebra permana Garment is a company that operates in the garment sector by carrying out orders for women's underwear on an international scale, 100% export. One of the largest garments in Indonesia which has been operating for more than 37 years. However, there are still employees who have low performance, such as employees who are unable to achieve targets, produce products that do not match the quality, and cannot complete their work on time. This is thought to be because leadership has not been implemented well and employee competency is still low. This research aims to determine the influence of leadership and employee competence on the performance of sewing department employees at PT.liebra permana Garment. The type of research used is qualitative research. The sample used was 25 respondents from employees in the sewing section of PT.liebra permana. Data were collected using a questionnaire with a Likert measurement scale. This research aims to examine the influence of leadership and employee competence on employee performance at PT. Liebra Permana Garment. The research results show that both leadership and employee competence have a positive and significant influence on employee performance. However, research also suggests that other factors such as work motivation and job satisfaction also need to be

considered to improve employee performance. The advice given is that companies need to improve the provision of work instructions, work motivation and work direction to improve employee performance. Apart from that, it is also recommended to carry out further research regarding other factors that can influence employee performance.

Keywords: leadership, employee competency, employee performance..

1. Pendahuluan

Industri garmen merupakan salah satu industri yang perkembangannya semakin pesat dan maju seiring dengan adanya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, sehingga semakin banyak bermunculan industri garmen baru yang menghasilkan hasil produksi hampir sejenis dengan menawarkan banyak produk. Hal ini menimbulkan persaingan antar industri garmen untuk mendapatkan konsumen. Maka perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Untuk memenangkan persaingan perusahaan harus mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan akan efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan memperbaiki sumber daya manusia itu sendiri. Maka akan terjadi peningkatan pada kinerja dan daya hasil perusahaan. Analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sudarmanto (2014) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain yaitu kepemimpinan dan kompetensi. Kepemimpinan diperlukan karena merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan karyawan. Kepemimpinan yang baik diperlukan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana pemimpin dapat memberikan kejelasan dalam memberikan perintah tugas dan tanggung jawab terhadap karyawannya. Tingkat kompetensi juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga kompetensi menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut karyawannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi kompetensi karyawan yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.liebra permana Garment Bidang Produksi Bagian Sewing”.

2. Rumusan Masalah

Terdapat kesenjangan pada PT.Liebra Permana Garment dimana perusahaan menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan masih tergolong rendah. Perusahaan menginginkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kualitas produk dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kinerja karyawan yang rendah mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan, kualitas produk tidak sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, pekerjaan tidak selesai secara tepat waktu, hal tersebut akan merugikan bagi perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan masih

tergolong rendah dimana pencapaian target produk PT.Liebra permana Garment pada tahun 2020 tidak ada yang mencapai target yang telah ditetapkan. Rata-rata produk yang dihasilkan karyawan pada tahun 2020 adalah 62,38% dari target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana presentase tertinggi yaitu 73,01% terjadi pada bulan Maret karyawan dapat menghasilkan 15.323 dari target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 20.987 produk. Sedangkan presentase terendah terjadi pada bulan Agustus yaitu 52,76% dimana karyawan dapat menghasilkan 9.899 produk dari target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 18.764 produk. Kualitas produk yang dihasilkan masih ditemui produk yang tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, misalnya jahitan produk kurang rapi, cara penjahitan yang tidak sesuai dengan pedoman produksi, kesalahan pada ukuran. Sehingga karyawan membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya biaya produksi lebih mahal, sebab karyawan membutuhkan waktu lebih untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target dan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan kehilangan kesempatan, sehingga perusahaan mengalami kesulitan untuk menghadapi persaingan, karena produk yang dijual harganya akan lebih mahal, kualitas produk yang kurang baik dan konsumen akan lebih memilih produk pesaing dengan harga yang lebih murah dan kualitas yang dihasilkan baik. Hal tersebut akan menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai pendapatan yang diharapkan, sehingga keseluruhan biaya produksi perusahaan terganggu, sebab perusahaan kesulitan dalam memperoleh pendapatan. Permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, kinerja yang rendah pada PT.Liebra Permana Garment kemungkinan disebabkan oleh buruknya kepemimpinan dan rendahnya kompetensi karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, sehingga permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan bidang produksi bagian sewing pada PT. Liebra Permana Garment?
2. Bagaimana kompetensi karyawan bidang produksi bagian sewing pada PT. Liebra Permana?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan bidang produksi bagian sewing pada PT. Liebra Permana Garment?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang produksi bagian sewing pada PT.Liebra Permana Garment?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bidang produksi bagian sewing pada PT.Liebra Permana Garment?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bidang produksi bagian sewing pada PT.Liebra Permana Garment?

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Thoha Miftah, 2013).

Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang membuatnya berbeda dari orang lain yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa, kemampuan tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2007).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan pada saat bekerja (Abdullah, 2014).

Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan dalam suatu perusahaan baik, pemimpin dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan buruk maka kinerja karyawan akan rendah.

Kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan dari Siagian (2006) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan suatu kemampuan dan keterampilan untuk melakukan sesuatu dengan standar profesionalisme di tempat kerja yang dibekali oleh pengetahuan dan pengalaman. Romberg (2007) menyatakan bahwa seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian atau pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Sedangkan Sutrisno (2009:158) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling terkait satu sama lain. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Semakin baik kepemimpinan yang terjadi dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang berarti karyawan dapat memahami perintah atau instruksi tugas pekerjaan yang harus dikerjakannya. Maka dari itu pemimpin perlu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang baik kepada karyawannya. Kompetensi juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan perlu memiliki kompetensi yang tinggi pada perusahaan. Dengan adanya kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Metodologi

Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research menurut Sugiyono (2010), penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan dari variabel-variabel yang di teliti serta bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel satu dengan lainnya. Pada penelitian ini akan dijelaskan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), kompetensi karyawan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian sewing PT.Liebra Permana yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel 5 dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, dimana bidang produksi PT.Liebra Permana yang akan diteliti adalah bagian sewing

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian sewing pada PT.Liebra Permana Hasil pada penelitian ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan bagian sewing cukup baik. Terutama kepemimpinan bagian sewing pada PT.Liebra Permana dalam memberikan instruksi kerja dengan jelas kepada bawahan, memberikan motivasi kerja dengan baik kepada bawahan, memberikan pengarahan kerja dengan jelas kepada bawahan, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, kegiatan pengawasan kerja kepada bawahan dilakukan dengan baik.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat dari tabel 3.25 (Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan) bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 0,355. Kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 12,3% sedangkan sisanya

sebesar 87,7% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “Diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian sewing pada PT.Liebra Permana ” telah terbukti. Hal ini sesuai dengan penjelasan Siagian (2006) menyatakan adanya hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu: “Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya”. Kemudian sesuai pula dengan hasil penelitian Rifa’i dan Jumiati Sasmita (2015) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 12,3%. Maka dari itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kepemimpinan yang paling utama sebaiknya peran kepemimpinan dilakukan dengan baik agar karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi tugas pekerjaannya melalui pemberian instruksi kerja, motivasi kerja, pengarahan kerja, hubungan kerja, dan pengawasan kerja. Kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Jika peran kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan baik, maka instruksi kerja dan pengarahan kerja dapat tersampaikan dengan jelas, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dapat terjalin dengan baik, pemberian motivasi kerja dapat tersampaikan dengan baik, dan pengawasan kerja dapat dilakukan dengan baik, sehingga kinerja karyawan pun semakin tinggi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan bagian sewing pada PT.Liebra Permana dalam kategori cukup tinggi. Terutama karyawan bagian sewing mengetahui tugas-tugas yang perlu dilakukan di bidang sewing, karyawan tidak pernah mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas di bidang sewing, karyawan memiliki banyak pengalaman kerja di bidang garmen, karyawan sangat mengetahui atau mengetahui permasalahan kerja yang dihadapi.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Adapun besarnya pengaruh dapat diketahui dari tabel 3.27 (Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan) bahwa kompetensi karyawan memberikan pengaruh sebesar 0,415. Kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien

determinasi 16,6% sedangkan sisanya sebesar 83,4% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian sewing pada PT.Liebra Permana ” telah terbukti. Hal ini sesuai dengan penjelasan Wibowo (2009) menyatakan adanya hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu: “ kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik”. Kemudian sesuai pula dengan hasil penelitian Fansyuri Ilham Mudayana dan Sri Suryoko (2016) bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Garment Semarang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 16,6%. Maka dari itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait kompetensi yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan pengetahuan kerja agar karyawan mengetahui apa yang menjadi tugas pekerjaannya, keterampilan kerja agar karyawan tidak kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, pengalaman kerja di bidang sewing, tingkat pemecahan masalah kerja agar karyawan mengetahui masalah kerja yang dihadapi.

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan antara variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila kepemimpinan dan kompetensi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi. Berdasarkan tabel 3.30 (Uji F) diketahui bahwa $F_{hitung} (8,433) > F_{tabel} (2,42)$ yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan. Kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,4% sedangkan sisanya sebesar 73,6% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Dari analisis yang dilakukan, maka hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi: “Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bidang produksi bagian sewing pada ” telah terbukti. Maka dari itu, PT.Liebra Permana apabila kepemimpinan mengalami peningkatan dan kompetensi karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan bagian sewing pada Garment juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu 26,4%, hal ini menunjukkan banyaknya faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan cukup baik dan kompetensi karyawan cukup tinggi, sehingga kepemimpinan dan kompetensi karyawan bukanlah faktor yang menyebabkan kinerja karyawan bagian sewing pada Garment rendah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian sewing pada PT.Liebra Garment, melalui variabel-variabel atau faktor-faktor lain seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, sistem penghargaan, dan lain-lain.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan bagian sewing pada PT.Liebra Garment berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (60%) cenderung menilai kepemimpinan cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan pemberian instruksi kerja yang jelas kepada bawahan, pemberian motivasi kerja yang baik kepada bawahan, pemberian pengarahan kerja yang jelas kepada bawahan, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, kegiatan pengawasan kerja kepada bawahan dilakukan dengan baik.
2. Kompetensi karyawan bagian sewing pada PT.Liebra Garment berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (36%) cenderung memiliki kompetensi karyawan cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan karyawan mengetahui tugas-tugas yang perlu dilakukan di bidang sewing, karyawan tidak pernah mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas di bidang sewing, karyawan memiliki banyak pengalaman kerja di bidang garmen, karyawan mengetahui permasalahan kerja yang dihadapi.
3. Kinerja karyawan bagian sewing pada PT. Liebra Garment berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (42%) memiliki kinerja yang cukup tinggi, akan tetapi responden (34%) memiliki kinerja yang sangat tinggi, responden (20%) memiliki kinerja tinggi, dan sebagian kecil responden (4%) memiliki kinerja rendah. Karyawan cenderung memiliki kinerja yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan sangat dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sebelum waktu selesai pekerjaan, karyawan cepat dalam mengatasi permasalahan kerja yang dihadapinya.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila kepemimpinan dinilai baik maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan dinilai buruk maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, kepemimpinan memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 12,3%.

5. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila kompetensi karyawan tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila kompetensi karyawan rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, kompetensi memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 16,6%. Kompetensi karyawan memiliki sumbangan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan kepemimpinan.
6. Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi karyawan keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila kepemimpinan dan kompetensi tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan dan kompetensi karyawan rendah maka kinerja karyawan rendah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna bahan pertimbangan PT. Liebra Garment diwaktu yang akan datang yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, Maka dari itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kepemimpinan adalah dalam pemberian instruksi kerja sebaiknya dapat disampaikan dengan jelas, pemberian motivasi kerja sebaiknya dapat disampaikan dengan baik, pemberian pengarahan kerja sebaiknya dapat disampaikan dengan jelas, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sebaiknya dapat terjalin dengan baik, dan kegiatan pengawasan kerja dapat dilakukan dengan baik. Kepemimpinan bagian sewing pada PT. Liebra Garment cukup tinggi, maka perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, maka apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, beberapa hal yang perlu dilakukan terkait dengan kompetensi karyawan sebaiknya perusahaan

meningkatkan pengetahuan kerja karyawan di bidang sewing agar karyawan mengetahui tugas-tugas yang perlu dilakukan di bidang sewing. Kompetensi karyawan di bagian sewing pada PT.Liebra Garment cukup tinggi, maka perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin tinggi.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian sewing pada PT. Liebra , melalui variabel-variabel atau faktor-faktor lain seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, sistem penghargaan, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, and Berliana Dita Utami. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 1.1b (2020): 70-82.
- PERMATASARI, Lily Desianti; DS, Agus Hermani. Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment bidang produksi bagian sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2020, 9.1: 35-43.
- Wardani, N. K. Y. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC EXPRESS GARMENT BALI* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wati, Rani Angger. "Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Studi Empiris pada PT Liebra Permana di Bawen Kabupaten Semarang)." *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)* 1.1 (2017).