



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang)

Oktafiana Nanda Budi Lestari, Rini Nugraheni¹

oktafiana.nanda@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Human resources is the main asset in every passage of the activity in the company. So that optimal attention should be given to the employee. The background of this research is a decrease in the performance of employees at PT Luxindo Nusantara Semarang. Many factors that affect the performance of employees, including the leader who never involve subordinates in decision making, lack of reward and punishment system in the company that could affect employee motivation, and complaints from employees about the working environment that is not conducive so employees feel tired easily when working. Objective of this study was to prove the influence of leadership, motivation, and physical work environment on employee performance PT.Luxindo Nusantara Semarang

This study uses independent variables including leadership, motivation, and physical work environment, as well as the dependent variable is the performance of employees. The population in this study were employees of PT.Luxindo Nusantara Semarang and samples taken were 72 respondents.

Based on multiple linear regression analysis, the results showed that leadership, motivation, and physical work environment gives a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, oleh karena itu sebuah perusahaan perlu menumbuhkan kinerja karyawan yang kompetitif sehingga perusahaan tersebut memiliki keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, perusahaan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil nyata karyawan dibandingkan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dijadikan sebuah acuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan tersebut.

Dalam suatu perusahaan peran seorang pemimpin diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawannya mencapai suatu tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawannya dapat

¹ Corresponding author

melaksanakan tugas dengan baik. Robbins (2006) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran, senada dengan pendapat Widodo (2011) kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sebuah motivasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010) motivasi adalah proses dimana seseorang mendapatkan energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Menurut pendapat Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (2013) motivasi adalah satu alat yang penting dalam mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Moekijat (1995), lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi penerangan, warna, udara, suara. Lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan dan menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik.

PT Luxindo Nusantara Kota Semarang adalah perusahaan yang memproduksi sparepart kacamata yang diekspor ke luar negeri. Perusahaan ini beralamat di Jalan Coaster C No.8 Blok A1-2 Tanjung Mas Zona Pengolahan Ekspor, perusahaan ini berdiri pada tahun 1993 sehingga perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil prasurvey PT Luxindo Nusantara Kota Semarang mengalami permasalahan dalam aktualisasi produksi yang tidak mencapai target. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 mengenai hasil produksi sparepart dari target yang ditetapkan sebagai berikut :

Gambar 1
Hasil Produksi Sparepart
PT Luxindo Nusantara Tahun 2014



Sumber : PT Luxindo Nusantara, 2015

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan pencapaian produksi sparepart kacamata yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, grafik di atas menggambarkan naik turunnya kinerja karyawan yang ada di PT Luxindo Nusantara. Terlihat pada beberapa bulan terjadi realisasi yang tidak mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dengan terbuktinya permasalahan diatas mengindikasikan kinerja karyawan belum optimal. Hal tersebut menjadi suatu masalah bagi perusahaan karena pada dasarnya sebuah perusahaan menghendaki kinerja para karyawan baik dan optimal. Hasil prasurvey yang telah dilakukan kepada 5 karyawan

menyebutkan masalah pertama yang ada di PT Luxindo Nusantara Kota Semarang adalah tentang kepemimpinan, karyawan mengeluh tentang pemimpin yang tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang diberlakukan di perusahaan, pemimpin tersebut memutuskan suatu keputusan secara sepihak, tidak ada kesempatan bagi karyawan untuk berpendapat. Permasalahan kedua mengenai motivasi kerja yang ada di PT Luxindo Nusantara Kota Semarang, karyawan mengeluh tentang sistem reward & punishment yang tidak diberlakukan di perusahaan kepada karyawan yang kinerjanya baik ataupun ketika target dari perusahaan tercapai sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja di perusahaan ini. Permasalahan ketiga mengenai lingkungan kerja fisik di PT Luxindo Nusantara Kota Semarang, keluhan karyawan mengenai lingkungan kerja yang panas, hal ini disebabkan letak perusahaan yang berada di dekat pantai. Menurut observasi yang dilakukan, ruang karyawan hanya menggunakan kipas angin, sehingga karyawan merasa panas dan cepat lelah, hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan bahwa karyawan merasa cepat lelah karena lingkungan kerja mereka panas. Berdasarkan fenomena gap diatas, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin berkewajiban mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas- tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, berusaha menciptakan hubungan- hubungan saling menghormati dengan sesama karyawan. Menurut Handoko (2009) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang- orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Seorang pemimpin mempunyai tugas memimpin, membimbing, mengarahkan bawahan atau pengikut sehingga bawahan atau pengikut harus melaksanakan apa yang telah diperintah oleh pemimpin atau atasan. Dengan adanya perintah yang diberikan oleh atasan, bawahan lebih terarah dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, bawahan lebih tahu standar- standar apa yang telah ditetapkan atasan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga diharapkan kinerja bawahan baik dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Albert Derendehe (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah kemungkinan karena motivasinya rendah. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

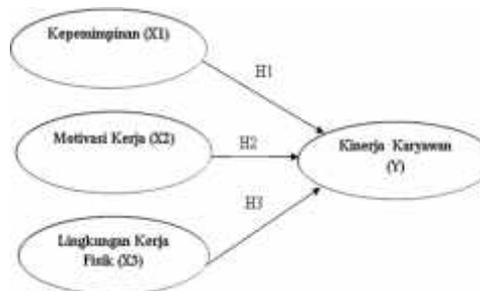
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Diana Khairani Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-

tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan yang baik akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat. Sedangkan menurut Moekijat (2002) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi penerangan, warna, udara dan suara. Perlengkapan, mesin- mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor pada umumnya, kondisi- kondisi pekerjaan ini harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan- kebiasaan pekerjaan yang baik, kondisi yang baik menyebabkan kinerja karyawan dari suatu perusahaan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mashul Akbar Sukamto, Masjaya, dan M. Gunthar Riady menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah gambar kerangka pemikiran teoritis



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2015

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent*) adalah kepemimpinan, (X1) motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3). Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan (Y).

Indikator Variabel

Berikut ini adalah indikator- indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini :

1. Kinerja Karyawan (Y), menurut Janseen (2001) dalam Fuad Mas'ud (2004:212), yaitu Kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, ketepatan waktu, ketepatan prosedur.
2. Kepemimpinan (X1), menurut Quen-Jen (1995), yaitu ketika menetapkan tugas, atasan langsung saya biasanya mendiskusikannya terlebih dahulu kepada saya, dan jarang memberikan perintah secara sepihak, atasan langsung saya sering menetapkan pentingnya tugas dan meminta saya untuk melakukan yang terbaik, ketika menetapkan tugas atasan langsung saya sering menekankan efisiensi dan meminta anak buah untuk menyelesaikan secepatnya, biasanya atasan langsung saya hanya menjelaskan tujuan- tujuan dan kebutuhan dari tugas serta membiarkan saya menentukan metode yang digunakan untuk mencapainya.
3. Motivasi Kerja (X2), menurut Pareek (1985) dalam Fuad Mas'ud (2004:262-263), yaitu pekerjaan yang menantang, menjadi contoh bagi karyawan lain, pengendalian pekerjaan, afiliasi dengan rekan kerja.
4. Lingkungan Kerja Fisik (X3), menurut Moekijat (2002), yaitu penerangan, warna, udara, suara.

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Luxindo Nusantara Kota Semarang yang berjumlah 254 orang. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini menurut perhitungan rumus Slovin adalah 72 orang.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik scoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)] / 5$$

Keterangan : F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1
F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2
F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3
F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4
F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Dalam pengukuran rentang nilai indeks peneliti menggunakan kriteria tiga kotak atau Three-box Method. Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun secara umum formulasi dari regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (kinerja karyawan)
a = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien regresi variabel bebas
X1 = Variabel independent (kepemimpinan)
X2 = Variabel independent (motivasi kerja)
X3 = Variabel independent (lingkungan kerja fisik)
e = standart error / tingkat kesalahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil kuesioner, dapat terlihat bahwa dari 72 responden dikelompokkan menurut:

1. Usia, umur responden yang menempati prosentase tertinggi adalah usia antara 31-35 tahun, yaitu sebanyak 32 responden atau 44,44 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada karyawan pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang berusia produktif.
2. Jenis kelamin, yang menempati prosentase tertinggi adalah laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang atau 77,8 persen dan perempuan sebanyak 16 orang atau 22,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada karyawan pada PT Luxindo Nusantara Semarang adalah kaum laki-laki, karena bagian produksi biasanya dibutuhkan tenaga laki-laki lebih kuat dan lebih cepat dalam bekerja.
3. Pendidikan terakhir, responden yang paling banyak adalah berpendidikan SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 41 orang atau 56,9 persen, berpendidikan Diploma sebanyak 25 orang atau 34,7 persen dan berpendidikan Sarjana sebanyak 6 orang atau 8,3 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Masa kerja, masa kerja responden dapat diketahui bahwa yang paling banyak adalah antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 38,89 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah lama bekerja pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang. Sehingga diharapkan karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan tersebut dapat memberi contoh atau dijadikan suri tauladan bagi karyawan baru.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah/ valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 16 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 72 - 2 = 70$), didapat r tabel = 0,232. Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item -Total Correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2012) mendefinisikan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan ternyata diperoleh r Alpha hitung lebih besar cronbach alpha sebesar 0,7. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$. Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai :

Tabel 1
Uji Multikolinieritas

MODEL	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	
1			
	Kepemimpinan	.254	3.936
	Motivasi Kerja	.230	4.353
	Lingkungan Kerja	.329	3.043

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

2. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas tidak Heteroskedastisitas cara mendeteksinya dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Berdasarkan grafik hasil penelitian di atas, deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Besarnya nilai Kolmogorov Smirnov pada tabel 2 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,965. Karena tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 0,965 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Tabel 2
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21717105
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.046
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 3
Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.688	3	116.896	75.570	.000 ^a
Residual	105.187	68	1.547		
Total	455.875	71			

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 75,570 pada level significance (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh F tabel sebesar 2,74 dengan Degere of freedom (df) $n-k-1 = 72-3-1 = 68$ sehingga nilai F hitung = 75,570 > dari F tabel = 2,74 atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya model dalam regresi ini adalah baik.

2. Uji t

Tabel 4
Pengujian Uji t dan Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.211	.880		2.512	.014
Kepemimpinan	.285	.102	.322	2.785	.007
Motivasi Kerja	.249	.101	.301	2.474	.016
Lingkungan Kerja	.311	.100	.317	3.120	.003

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Penelitian ini menunjukkan tiga hipotesis dan berdasarkan hasil perhitungan pada tiap- tiap hipotesis diperoleh tabulasi, yaitu:

- H1 : Nilai t hitung sebesar 2,785 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Maka dari hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- H2 : Nilai t hitung sebesar 2,474 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016. Maka dari hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- H3 : Nilai t hitung sebesar 3,120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Maka dari hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persen (%). Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.759	1.244

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,759 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan kinerja karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang sebesar 75,9%, sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien- koefisien reresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan hasil seperti tabel 4. Dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 0,322 X_1 + 0,301 X_2 + 0,317 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. b1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,322, bernilai positif, mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan (X_1) semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. b2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,301, bernilai positif, mempunyai arti bahwa jika motivasi kerja (X_2) semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. b3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,317, bernilai positif, mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja fisik (X_3) semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang yang dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,785 dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahan) sedemikian rupa sehingga orang itu mau melakukan kehendak pemimpin (Siagian, 2002). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan selain karyawan. Kepemimpinan merupakan puncak dari pembuat kebijakan yang akan dilakukan oleh seluruh karyawan. Seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat berat dalam suatu organisasi dari bertanggung jawab penuh terhadap segala yang terjadi pada perusahaan, baik kegiatan produksi, hasil produksi, hingga kesejahteraan karyawan.

Selain itu, dilihat dari standar koefisiennya yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat juga dilihat dari rata-rata pernyataan responden terhadap indikator variabel kepemimpinan sebesar 74,51 tergolong tinggi.

Hasil ini mendukung penelitian Albert Darendhe (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang yang dapat dibuktikan

dengan hasil uji t sebesar 2,474 dengan signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2004). Motivasi sebagai latar belakang yang melandasi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan tersebut dapat membuat orang bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri atau dengan pengertian bahwa seseorang akan bertindak atau berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhan.

Selain itu, dilihat dari standar koefisiennya yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat juga dilihat dari rata- rata pernyataan responden terhadap indikator variabel motivasi kerja sebesar 75,90 yang tergolong tinggi. Hasil ini mendukung penelitian Ririvega Kasenda (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dengan tingkat signifikansi $> .$

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang yang dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 3,120 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja (Moekijat, 1995). Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan oleh perusahaan, dengan lingkungan yang baik dan nyaman diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja.

Selain itu, dilihat dari standar koefisiennya yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat juga dilihat dari rata- rata pernyataan responden sebesar 74,38 yang tergolong tinggi.

Hasil ini mendukung penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten X.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,759 hal ini berarti 75,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik dan 24,1 % lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Keterbatasan

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan – keterbatasan. antara lain :

1. Hasil pengisian kuesioner terutama untuk jenis pertanyaan terbuka masih terdapat beberapa jawaban kosong, sehingga informasi yang diperoleh penulis terbatas, perihal ini dikarenakan peneliti tidak memiliki banyak waktu untuk mengklarifikasi terhadap jawaban responden yang kosong.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, seperti :
 - a. Sikap rekan kerja (Albert Darendeh, 2013)
 - b. Kompensasi (Ririvega Kasenda, 2013)
 - c. Disiplin kerja (Taman S, M. Yudana, dan R. Dantes, 2013)
 - d. Gaji (Albert darendeh, 2013)
 - e. Budaya Organisasi (Widodo, 2011)
 - f. Lingkungan Kerja Non Fisik (Mashu, Akbar Sukamto, Masjaya, dan M. Gunthar Riady, 2013).

Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yaitu :

1. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Meskipun memiliki kategori yang tinggi namun masih terdapat faktor yang perlu mendapat perhatian khususnya pada penekanan waktu terhadap penyelesaian pekerjaan. Setiap pekerjaan memang harus dikerjakan dan diselesaikan sesuai target, namun tidak hanya sesuai target tetapi harus optimal dan kualitasnya terjaga, disini peran pemimpin juga dibutuhkan untuk mengarahkan dan membimbing karyawan untuk mencapai penyelesaian pekerjaan sesuai target dan optimal.
2. Pada variabel motivasi kerja, skor terendah terdapat pada indikator pekerjaan yang menantang. Diharapkan perusahaan dapat memberikan suntikan semangat berupa reward yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
3. Pada variabel lingkungan kerja fisik terlihat pada indikator pewarnaan, kombinasi warna yang ada di ruang kerja karyawan dapat mempengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dalam kategori sedang. Sebaiknya perusahaan memadupadankan pewarnaan dalam ruang kerja dan mengecat ulang dinding di ruang kerja karyawan secara berkala agar kenyamanan dan semangat karyawan dapat tetap terjaga.

Pada variabel kinerja karyawan terlihat pada indikator kualitas kerja karyawan lebih baik dari karyawan lain dalam kategori sedang. Sebaiknya perusahaan mengadakan training setiap tahunnya agar kualitas karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang tetap terjaga dan terus meningkat, karena dengan kualitas kerja yang meningkat akan mempengaruhi produksi barang yang baik pula sehingga kualitas dan target perusahaan dimata pelanggan baik.

REFERENSI

- Darendeh, Albert. 2013. Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASKES (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1No.4, Desember 2013: 22-30. Darendeh, Albert. 2013. Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASKES (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1No.4, Desember 2013: 22-30.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPF.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1No.3, Juni 2013: 853-859.



- Maryam Azar & Ali Akbar Shafighi. 2013. The Effect of work Motivation on Employee's Job Performance(case study : Employee's of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol.3No.9, September 2013: 432-445.
- Moekijat.1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- _____. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri Organisasi*. Depok : BP. Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *MIEJ Journal*. Vol.2No.1, April 2013:18-23.
- Widodo. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No.17. H.26-38.
- Yeh, Quey-Jen. 1995. Leadership, personal traits and job characteristic in R&D organizations :a Taiwanese case. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 16 Iss 6 pp.16-26.