

**THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case study of PT. Aneka Ilmu Semarang Section Printing)**

**Fani Yuli Elisiana¹, Dr. Hari Susanta N, M.Si², Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB³
NIM D2D009022
fani.yuli16@gmail.com**

Abstract

Leadership is a very important factor for the company because of the absence of leadership a company would not be able to run well. Award motivation is also very important to always maintain and improve the company's performance. In addition to these two factors also have to be supported by the good working environment so that the convenience provided by the company can support the employee's performance.

This research aims to know the effect of leadership, work motivation and work environment to employees performance at CV. Aneka Ilmu Semarang printing section. The proposed hypothesis that there is influence of the variables of leadership, motivation and work environment to employees performance at CV. Aneka Ilmu Semarang printing section. This type of research used in this research is explanatory research, the sampling technique used was simple random sampling technique that is included in the probability sampling technique with a sample of 53 respondents and the questionnaire as a research instrument. The analytical method used in this study using linear regression analysis with SPSS 17.0 for Windows.

The result of this research shows that the variables of leadership has a significant effect (partially) on the performance of employees amounted to 47.4%. Work motivation has significant influence (partially) on the performance of employees amounted to 56.2%. Work environment variables have a significant effect (partial) to employee performance by 38.3%. Variable leadership, motivation and work environment have influence together (simultaneously) on the performance of employees amounted to 62.4%.

Based on the research results, it is recommended that companies improve leadership, namely by improving the ability of leaders to get closer to employees. In addition, increase motivation to work can be done by improving communication with employees. The working environment can be improved by improving the existing infrastructure in the enterprise. Through this event the expected level of performance of employees at CV. Aneka Ilmu Semarang will be increased.

Keywords: leadership, workmotivation, work environment and employee performance.

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Abstrak

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk perusahaan karena tanpa adanya kepemimpinan sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Pemberian motivasi juga sangat penting untuk selalu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain dua faktor tersebut juga harus ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang baik sehingga kenyamanan yang diberikan perusahaan bisa menunjang kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang bagian percetakan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja tersebut terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang bagian percetakan. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* yang termasuk di dalam teknik *probability sampling* dengan sampel sebanyak 53 responden serta kuesioner sebagai instrumen penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS 17.0 For Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan sebesar 47,4%. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan sebesar 56,2%. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan sebesar 38,3%. Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan agar perusahaan meningkatkan kepemimpinan yaitu dengan meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mendekati diri dengan karyawan. Selain itu peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komunikasi dengan karyawan. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki sarana prasarana yang ada di perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan tingkat kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang akan lebih meningkat.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan zaman dan teknologi yang semakin modern berdampak pada meningkatnya kebutuhan masyarakat akan informasi dan pengetahuan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh dan memperkaya khasanah informasi dan pengetahuan adalah dengan membaca berbagai macam buku. Melihat hal tersebut, dapat dikatakan bahwa peran perusahaan percetakan menjadi sangatlah penting dalam mengemas dan menyuguhkan informasi dan pengetahuan yang positif juga bermanfaat bagi para pembaca, baik itu peserta didik maupun masyarakat secara luas melalui buku sebagai mediana. Teknik percetakan dari masa ke masa mengalami kemajuan dan perkembangan sangat pesat. Saat ini teknik percetakan yang digunakan diantaranya adalah teknik offset, cetak relief, sablon, rotogravure, dan percetakan berbasis digital seperti pita jarum, inkjet, dan laser (Wikipedia, 2009)

CV. Aneka Ilmu Semarang merupakan salah satu pelaku ekonomi dari sektor swasta yang bergerak di bidang industri cetak yang secara terintegrasi menangani bidang penerbitan, jasa cetak dan distributor buku melalui toko-toko buku maupun melalui perwakilan perusahaan di

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

daerah-daerah di luar kota Semarang. Dalam proses produksinya CV. Aneka Ilmu Semarang lebih bersifat *Labor Intensive* atau padat karya dengan menggunakan tenaga kerja manusia yang dominan, di samping menggunakan mesin-mesin. Dengan demikian sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian yang lebih besar pada faktor tenaga kerja mengingat proses produksinya banyak dilakukan oleh tenaga kerja manusia yang pada akhirnya akan menentukan mutu produksinya.

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pemimpin. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan. Menurut pendapat Stoner dalam Handoko (2003:294) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Sebuah perusahaan akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor yang ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja para karyawannya adalah melalui motivasi. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulus dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (Mangkunegara, 2007:93).

Berikut ini adalah data absensi kehadiran karyawan bagian percetakan pada CV. Aneka Ilmu Semarang dari tahun 2010-2014.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Bagian Percetakan
CV. Aneka Ilmu Semarang

Tahun	Jumlah karyawan	Sakit	%	Ijin	%	Tanpa keterangan	%
2010	115	21	18,20	17	14,78	15	13,04
2011	110	18	16,36	22	20,00	9	8,18
2012	126	15	11,90	25	19,84	12	9,52
2013	127	24	18,89	14	11,02	11	8,66
2014	113	22	19,46	12	10,62	8	7,08

Sumber : CV. Aneka Ilmu Semarang Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase jumlah karyawan yang sakit, ijin maupun tidak hadir tanpa keterangan mengalami peningkatan ditahun tertentu. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kedisiplinan yang kurang pada CV. Aneka Ilmu Semarang.

Selain faktor-faktor di atas, faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan semakin tinggi kinerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa lingkungan kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja CV. Aneka Ilmu Semarang yang merupakan bangunan tua dapat mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Berikut ini adalah data target percetakan CV. Aneka Ilmu Semarang dalam kurun waktu 5 tahun:

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Tabel 1.2
Data Target Percetakan
CV. Aneka Ilmu Semarang

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Pencapaian Target (%)	Perkembangan Produksi (%)
2010	6.000.000	5.895.753	98,26	-
2011	6.000.000	6.365.291	106,09	7,83
2012	6.000.000	7.630.482	127,17	21,08
2013	6.000.000	7.463.775	124,40	-2,77
2014	6.000.000	6.125.619	102,09	-22,31

Sumber : CV. Aneka Ilmu Semarang Tahun 2016

Berdasarkan uraian yang disampaikan, permasalahan kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja diduga menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang juga dapat dilihat dari data yang diperoleh penulis serta hasil wawancara dengan pihak CV. Aneka Ilmu Semarang. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Percetakan CV. Aneka Ilmu Semarang”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

KERANGKA TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Tead *dalam* Sutarto (2006:12) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Sedangkan kepemimpinan menurut Terry *dalam* Sutarto (2006:17) adalah hubungan yang ada dalam diri orang seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekaan atau mekanisme psikologi yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Istilah motivasi paling tidak memuat tiga unsur esensial, yaitu: faktor pendorong atau pembangkit motif baik internal maupun eksternal, tujuan yang ingin dicapai, serta strategi yang diperlukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan tersebut (Danim, 2004 : 2).

Motivasi kerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis dan bersifat materiil saja (misalnya berbentuk uang) akan tetapi bisa berwujud respek/penghargaan dari lingkungan, prestise dan status sosial, yang semuanya merupakan bentuk ganjaran sosial yang materiil sifatnya. Tidak selalu motif uang itu menjadi motif primer bagi orang yang bekerja. Kebanggaan akan hasil karya sendiri, *interest* atau minat yang besar terhadap pekerjaan, merupakan insentif untuk mencintai suatu pekerjaan (Kartono, 2004:20).

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (1992:60) lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manulang (2000:24), lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja guna mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang memiliki pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Kinerja karyawan

Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Definisi kinerja karyawan menurut Bernandin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management, performance* adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

HIPOTESIS

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah di rumuskan. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian percetakan CV. Aneka Ilmu Semarang yang berjumlah 113 orang dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* yang didapat jumlah sampel sebanyak 53 orang. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling*. Yakni

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2008:118)

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada Bab I yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang bagian produksi yang berjumlah 53 orang.

Variabel pertama yang diuji peneliti adalah kepemimpinan. Adapun teori yang dikemukakan oleh Tead *dalam* Sutarto (2006:12) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator pemimpin mempunyai kesadaran akan tujuan dan arah, antusiasme pekerjaan, keramahan dan kecintaan, mempunyai integritas, penguasaan teknis, ketegasan dalam mengambil keputusan, kecerdasan, keterampilan mengajar, kejujuran, obyektif, keterampilan berkomunikasi.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama yang berbunyi: “Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang pada bagian percetakan”, terbukti diterima dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 8,237 + 0,444 X_1$ dengan t hitung sebesar 6,779 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 2,0076. Koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penilaian kepemimpinan dari CV. Aneka Ilmu Semarang maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,474 atau 47,4%. Hal ini berarti bahwa presentase sumbangan yang diberikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar 52,6% disumbangkan oleh variabel lain diluar variabel kepemimpinan. Hasil tersebut mendukung penelitian Firmansyah (2012) bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel kedua yang diuji peneliti adalah motivasi kerja. Teori motivasi menurut Maslow didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatan. Maslow berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah terpenuhi, maka kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2000:260). Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator sesuai teori Maslow yaitu kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan keamanan/perlindungan (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan penghormatan dan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua yang berbunyi: “Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang pada bagian percetakan”, terbukti diterima dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 9,249 + 0,639 X_2$ dengan t hitung sebesar 8,094 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 2,0076. Koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penilaian motivasi dari CV. Aneka Ilmu Semarang maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,562 atau 56,2%. Hal ini berarti bahwa presentase sumbangan yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% disumbangkan oleh variabel lain diluar variabel motivasi. Hasil tersebut mendukung penelitian Puspitasari (2009) bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel ketiga yang diuji peneliti adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, pengaturan ruang kerja, kebersihan, keamanan dan kenyamanan, hubungan kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis ketiga yang berbunyi: “Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang pada bagian percetakan”, terbukti diterima dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 11.110 + 0,516 X_3$ dengan t hitung sebesar 5,628 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 2,0076. Koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penilaian lingkungan kerja dari CV. Aneka Ilmu Semarang maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal ini berarti bahwa presentase sumbangan yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,3%, sedangkan sisanya sebesar 61,7% disumbangkan oleh variabel lain diluar variabel lingkungan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian Kusuma (2013) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki sumbangan/kontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,624 atau 62,4%. Hal ini berarti bahwa sumbangan yang diberikan variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% disumbangkan oleh variabel lain di luar variabel independen yang diteliti.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hipotesis keempat yang berbunyi: “Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang”, terbukti diterima dengan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,765 + 0,173 X_1 + 0,379 X_2 + 0,151 X_3$ dengan F hitung $29,732 > F$ Tabel 3,186 berdasarkan angka signifikansi yaitu sebesar 5%.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang erat antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan. Pemimpin yang mempunyai sifat menyenangkan, bersikap terbuka pada karyawan, mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan karyawan, serta bersikap jujur, obyektif dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu menjalin komunikasi yang baik antar karyawan juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Didukung dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada pembahasan sebelumnya, maka dapat dihasilkan beberapa kesimpulan dari pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kepemimpinan, semakin baik pula kinerja karyawan. Dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Dan demikian pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
4. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang secara simultan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika ketiga variabel ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi CV. Aneka Ilmu Semarang atau peneliti lain. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti mengenai sifat keramahan dan kecintaan pemimpin, integritas, kejujuran, obyektif dan keterampilan berkomunikasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu meningkatkan usahanya untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan semua pihak sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan, bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buah sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat. Seorang pemimpin yang baik juga harus mempunyai kejujuran yang tinggi baik kepada diri sendiri maupun kepada bawahan misalnya pemimpin jujur dalam hal masalah yang sedang dihadapi perusahaan. Selain itu pemimpin juga harus lebih obyektif dalam menyelesaikan masalah dengan mencari bukti-bukti yang nyata dan sebab dari suatu kejadian. Selanjutnya, agar pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan pemimpin bisa lebih mendekatkan diri dengan karyawan, komunikasi yang lebih intens sehingga karyawan tidak merasa canggung dan komunikasi yang terjalin bisa lebih baik sehingga karyawan akan semangat dalam bekerja dan pekerjaan yang dihasilkannya pun maksimal.
2. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu tentang komunikasi antar karyawan mempengaruhi hasil pekerjaan bisa ditingkatkan dengan cara memberikan kebebasan kepada karyawan untuk saling berdiskusi tentang pekerjaannya, tentang kesalahan yang dilakukannya, tentang bagaimana cara menyelesaikan masalah sehingga memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, serta bekerja dengan baik agar menjadi karyawan berprestasi dapat ditingkatkan melalui adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.
3. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu mengenai suhu ditempat kerja, penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara, kebersihan di lingkungan kerja, serta keamanan di tempat kerja bisa ditingkatkan dengan memperbaiki sarana prasarana, melakukan perawatan gedung serta meningkatkan keamanan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja juga perlu ditingkatkan misalnya dengan diadakannya *gathering internal* seluruh karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang ke suatu tempat wisata.

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegaran, Prabu, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutarto. (2007). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kartono, Kartini. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Reneka Cipta.
- Nitisemito S, Alex. (2007). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (1990). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

¹ Fani Yuli Elisiana, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

² Dr. Hari Susanta N. M.Si, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro