

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang

Dian Venti Riandani

DR. Kusni Ingsih, MM

ABSTRAK Saat ini masalah sumber daya manusia masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan aset kunci perusahaan yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan rumus Slovin yaitu sampel yang diambil sebanyak 95 karyawan dari total karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang berjumlah 1844 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 49,2% (Adjusted R Square) dan sisanya 50,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Saat ini masalah sumber daya manusia masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan aset kunci perusahaan yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut karena manusia sebagai sumber daya yang paling potensial yang dengan kemampuan dan ketrampilannya dapat menggerakkan jalannya roda suatu perusahaan.

Dengan semakin sadarnya perusahaan akan pentingnya sumber daya manusia, maka saat ini banyak

perusahaan yang lebih mengembangkan potensi-potensi dari sektor sumber daya manusianya dengan melakukan pelatihan-pelatihan khusus yang berlaku di sebuah perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi atau perusahaannya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa Hasibuan (2010) memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang

pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Schermerhorn et.al (2002), yaitu sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Lebih jauh dikatakan bahwa kinerja dapat diukur

baik secara individu, kelompok ataupun organisasi. Tinggi atau rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas pencapaian tugasnya. Aspek kualitas ini mengacu pada beban kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas kerja dapat dilihat dari rapi atau tidaknya pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Kepemimpinan (*leadership*)

menurut Rivai (2004), adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal. Pemimpin yang baik

akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Motivasi menurut Siagian (2005), adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi atau perusahaan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja menurut Mardiana (2005), merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai

seperti lingkungan fisik (tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, suhu, kesesakan, kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, pertukaran udara yang baik, tata ruang yang nyaman dan penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (hubungan interpersonal yang baik serta suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan) karena dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan semakin bersemangat dan betah bekerja pada perusahaan tersebut

Komunikasi menurut (Masmuh 2010) sangat penting bagi manusia untuk melakukan pekerjaan pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak bisa lepas dengan komunikasi, baik itu komunikasi dengan rekan kerjanya maupun komunikasi dengan atasan atau pimpinannya. Melalui

komunikasi karyawan dapat saling bekerja sama dengan satu sama lain. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif maka suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Namun sebaliknya, jika komunikasi di dalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik dan kurang efektif maka dapat menghambat kinerja perusahaan. Karena komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan di PT. Pinnacle Apparels.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pinnacle Apparels.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pinnacle Apparels.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pinnacle Apparels.

PENELITIAN TERDAHULU

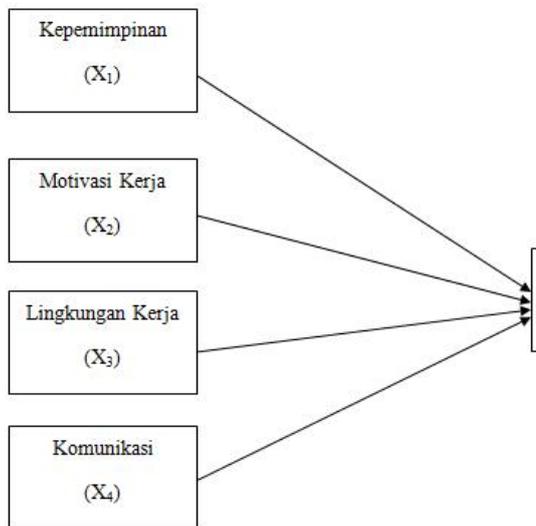
Penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian Amin Wahyudi dan Jarot Suryono (2006) yang berjudul analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Informasi Komunikasi dan Kehumasan Kabupaten Boyolali. Penelitian lain oleh M. Kiswanto (2010) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat dari variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja. Penelitian oleh Agustuti Handayan (2010) dengan judul kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung.

KERANGKA KONSEPTUAL

Setiap perusahaan pastinya selalu mengharapkan karyawannya memiliki nilai yang tinggi terhadap pekerjaannya. Nilai tinggi seorang karyawan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan optimal perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi. Dari uraian pemikiran tersebut dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang.

H₄ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Pinnacle Apparels sebanyak 1844 orang.

2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2001), yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian pengambilan sampel (e=10%)

Perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{1844}{1+1844(0,1^2)}$$

$$n = 94,85 = 95 \text{ orang}$$

Dengan demikian, jumlah sampel berdasarkan hasil perhitungan diatas adalah 95 karyawan.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Untuk mengetahui masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji t dan Uji F.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi sebagai berikut:

$$Y = -978 + 0,362X_1 + 0,514X_2 +$$

$$0,011X_3 + 0,204X_4$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -978 menunjukkan bahwa bila variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi dianggap konstan atau tetap, maka kinerja karyawan menurun.
- b. Kepemimpinan mempunyai koefisien dengan arah positif sebesar 0,362. Hal ini berarti setiap perubahan kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan mempunyai arti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,362%
- c. Motivasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,514. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,514%

- d. Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,011. Hal ini berarti setiap perubahan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,011% .
- e. Komunikasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,204. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F).

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi.

Diperoleh nilai $F = 23,776$ dan $\text{sig} = 0,000 < 5\%$ ini berarti variabel independen kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi

secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan kata lain variabel-variabel independen kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (Kepemimpinan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,568$ dan $sig = 0,034 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_2 (Motivasi

) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,268$ dan $sig = 0,000 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen motivasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_3 (lingkungan kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,90$ dan $sig = 0,021 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_4 (komunikasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,725$ dan $sig = 0,013 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen komunikasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Untuk melihat besarnya kontribusi / kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,492 = 49,2\%$ ini berarti variabel bebas kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 49,2% dan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang. Semakin kharismatik kepemimpinannya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pimpinan yang mempunyai kharismatik akan sangat

dikagumi dan disegani oleh para karyawannya, karena pimpinan yang berkharismatik mempunyai nilai ciri kas kepribadian dan wibawa yang baik. Dengan begitu karyawan secara tidak langsung akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk bekerja lebih baik lagi dengan adanya sikap dari pimpinan yang berkharisma tersebut yang bisa dijadikan contoh dan teladan yang baik untuk para karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan yang berkharismatik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya, sehingga diharapkan kinerja karyawan akan semakin baik dan terus meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan yang dimulai dari indikator bijaksana dalam pengambilan keputusan, tidak membeda bedakan semua karyawan dan dapat menyelesaikan masalah

dengan baik, perlu dipertahankan. Sedangkan yang perlu diperhatikan yaitu mengenai indikator yaitu pimpinan harus lebih baik dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di perusahaan. Menurut persepsi responden nilai rerata kepemimpinan memiliki persepsi yang baik.

Selanjutnya, temuan lain berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga variabel kepemimpinan bagi karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang menjadi faktor yang dapat merubah kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Nurhayati dan Slamet Mulyono (2007), Gusti Widya Altrastuti (2008) dan Sri Suranta (2002) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Vera Parlinda, M. Wahyudin (2004) bahwa variabel kepemimpinan ternyata secara signifikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dengan begitu kinerjanya juga akan meningkat. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel yang lain. Dari indikator motivasi berdasarkan persepsi responden yang memperoleh rerata yang paling tinggi menurut persepsi responden yaitu dalam bekerja karyawan selalu memenuhi target, hal ini yang perlu ditingkatkan oleh karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sedangkan yang perlu mendapat perhatian dari indikator motivasi adalah keahlian dan potensi yang karyawan miliki maka tidak akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Menurut persepsi responden indikator ini mendapat penilaian yang paling rendah. Sedangkan menurut persepsi responden nilai rerata motivasi memiliki persepsi yang baik.

Selanjutnya, temuan lain berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga variabel motivasi bagi karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang menjadi faktor yang dapat merubah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Nurul Astuti Yensy (2010) bahwa variabel motivasi ternyata secara signifikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Pinnacle Apparels Semarang. Semakin kondusif lingkungan kerja pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan lingkungan yang kondusif karyawan akan semakin bersemangat dan betah bekerja pada perusahaan tersebut, karena dengan lingkungan yang kondusif akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja. Dari indikator lingkungan kerja yang memperoleh rerata yang paling tinggi menurut persepsi responden yaitu komunikasi antar karyawan di lingkungan perusahaan berjalan dengan baik. Kemudian yang terendah adalah

indikator mengenai kebisingan-kebisingan yang dapat menyebabkan terganggunya kerja karyawan.

Jenis pekerjaan yang ada di PT. Pinnacle Apparels Semarang tergolong cukup kompleks dan banyak sehingga perlu lingkungan kerja yang kondusif agar pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Hal ini ternyata sesuai dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena apabila karyawan bekerja di lingkungan yang kondusif maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menjadikan kinerja karyawan tidak baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh

Dody Kristiawan dan Suprayitno (2009) dan Presilia dan Regina Fortunata Octavia (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang. Semakin baik dan aktif interaksi komunikasi pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Jika komunikasi berjalan dengan baik maka karyawan tidak akan salah paham atau *miss communication* apabila mendapat tugas atau perintah dari atasan. Dengan begitu tugas/perintah atau pekerjaan tersebut akan

sesuai dengan harapan atau yang diinginkan oleh pimpinan. Jika pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pimpinan berarti kinerja karyawan tersebut sudah baik dan akan menjadi lebih baik lagi di kemudian hari. Dari indikator komunikasi berdasarkan persepsi responden yang memperoleh rerata yang paling tinggi menurut persepsi responden yaitu apabila ada pesan / informasi dalam bekerja karyawan akan segera melaksanakannya sesuai dengan pesan / informasi yang disampaikan. Dan yang perlu mendapat perhatian dari indikator komunikasi adalah dalam menyelesaikan pekerjaan harus ada rasa saling percaya sesama rekan kerja karena berdasarkan persepsi responden indikator tersebut memiliki nilai rerata yang terendah. Menurut persepsi responden nilai rerata komunikasi memiliki persepsi yang baik.

Hasil statistik menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga variabel komunikasi bagi karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang merupakan faktor yang dapat merubah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto yang menyatakan bahwa variabel komunikasi secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengevaluasi hasil analisis regresi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang,

artinya semakin baik kepemimpinan di suatu perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan di suatu perusahaan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang, artinya semakin baik

lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang, artinya semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk komunikasi dalam perusahaan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat dikemukakan saran yang sekiranya dapat membantu dan

bermanfaat bagi PT. Pinnacle Apparels Semarang:

Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Pinnacle Apparels Semarang dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Kemudian dilanjutkan dengan kepemimpinan dengan koefisien regresi sebesar 0,362. Komunikasi dengan koefisien regresi sebesar 0,204 dan terakhir lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang dengan koefisien regresi sebesar 0,011.

Berikut tindakan perbaikan yang perlu dilakukan oleh pihak berwenang :

1. Dari variabel motivasi yang perlu diperbaiki adalah karyawan harus lebih mengasah lagi keahliannya dan lebih meningkatkan lagi potensi yang dimiliki agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan seperti dengan mengadakan pelatihan-pelatihan khusus untuk karyawan. Karyawan

diharapkan tidak hanya memiliki satu keahlian saja namun juga harus memiliki keahlian dan potensi-potensi lain dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan agar karyawan lebih mampu bersaing dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Sedangkan yang perlu dipertahankan pada variabel motivasi yaitu dalam bekerja karyawan selalu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden yang perlu disarankan pada kepemimpinan adalah pimpinan harus lebih mampu menyelesaikan dengan baik masalah-masalah yang ada di perusahaan karena pada dasarnya tiap perusahaan pasti akan menemui berbagai masalah yang muncul di perusahaan. Seperti, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan langkah atau cara yang tepat, karena setiap cara atau langkah penyelesaian yang dilakukan

pimpinan tersebut akan mempengaruhi setiap komponen yang ada pada perusahaan itu sendiri. Apakah perusahaan akan menjadi lebih baik atau malah lebih menurun setelah adanya masalah tersebut. Sedangkan yang perlu dipertahankan pada variabel kepemimpinan disini adalah kebijaksanaan pimpinan dalam pengambilan keputusan dan tidak membeda bedakan semua karyawan yang berarti bahwa pimpinan bersikap sama atau adil antar karyawan di perusahaan.

3. Dari variabel komunikasi yang perlu diperbaiki adalah rasa kepercayaan terhadap sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti misalnya sesama karyawan sebaiknya tidak saling menjatuhkan dan meremehkan pekerjaan apapun yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Tiap karyawan harus saling mendukung, percaya dan yakin bahwa rekan kerjanya bisa melakukan dan

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Dari variabel lingkungan kerja yang perlu diperbaiki adalah dengan memperbaiki kondisi tempat kerja misalnya mengurangi kebisingan seperti dengan membuat tempat parkir yang cukup jauh dari ruang kerja yang sebelumnya parkir masih dekat dengan ruang kerja. Hal itu dilakukan agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan dan karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu PT. Pinnacle Apparels Semarang juga harus meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja seperti pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang cukup, tata ruang yang indah dll. Kemudian yang perlu dipertahankan adalah komunikasi antar karyawan di lingkungan perusahaan yang sudah berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., 2003. *Manajemen*. Penerjemah: Zuhad Ichyudin, Edisi Kesembilan, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Griffin, Ricky, W., 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T . Hani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BPF, Yogyakarta.
- Hariyanti dan Primawestri, Inten. 2009. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 1, Nomer 2, halaman 120-131
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristiawan, Dody dan Suprayitno. 2009. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Volume 3, Nomor 2, Desember 2009, halaman 115 – 121
- Lawrence R dan William F. Glueck. 2003. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit: Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Miftah Thoha. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Kudus: BPFE Ghalia Indonesia
- Presilia dan Octavia, Regina Fortunata. 2011. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 7, 2011, No. 1
- Raymond S. Ross. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Diterjemahkan oleh Dedy Mulyana. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Rivai Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi II*, Jakarta Rajawali Press: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 13, Nomor 1, Maret 2011, halaman 40-45.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Salusu, 2001. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia.
- Schermerhorn. 2002. *Organizational Behaviour*. Edisi Ketujuh. Penerbit Willey, USA.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi*

Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama Bandung.

Siagian, Sondang, P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soekarso. Et al. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Sriwidodo, Untung dan Agus Budi Haryanto. 2010. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Volume 4, Nomor 1, Juni 2010, halaman 47 – 57.

Sugiono.2010.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Alfabeta. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Yensy, Nurul Astuti. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*. Volume 13, April 2010, Nomor 1.