

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengepakan atau pengemasan, baik dalam cetakan *offset* (Etiket) ataupun kemasan dalam cetakan *rotogravure* atau *flexible packaging* yang berdiri sejak tahun 1990. perusahaan ini dituntut untuk meningkatkan target dalam kinerjanya. Perusahaan pengepakan ini memproduksi dengan sistem penjualan berdasarkan pemesanan, Sekitar 109 karyawan di perusahaan tersebut, 37 karyawan merupakan karyawan yang merupakan harian dan 72 karyawan merupakan karyawan tetap. Karyawan bagian produksi di PT. Laris Sentosa Indonesia dibagi dalam 4 bagian yaitu 1 Kepala produksi, quality control berjumlah 6 karyawan, pengawas tenaga kerja berjumlah 7, karyawan pembuat produk 65 karyawan. Adapun karyawan di bagian lain di PT. Laris Sentosa Indonesia, yang berjumlah 30 karyawan yang terdiri dari, 1 kepala pemasaran dengan 2 staff serta 12 karyawan pemasaran, 1 kepala administrasi dan keuangan dengan 2 staff serta 8 karyawan, 1 kepala personalia dengan 3 staff.

Tugas-tugas karyawan bagian produksi untuk memproduksi barang mentah atau setengah jadi, menjadi produk jadi dan bertanggung jawab terhadap produksi barang. Bentuk tanggung jawab karyawan bagian produksi tersebut meliputi pemenuhan target pesanan, dan kualitas produksi. Oleh sebab itu perusahaan harus mengetahui permasalahan-permasalahan yang sering dialami oleh karyawan, yaitu kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan dalam membimbing karyawan untuk mencapai target yang dicapai oleh perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja termasuk permasalahan yang dialami perusahaan dengan kinerja karyawan karena Beban kerja yang berlebihan, tingkat keterlambatan datang kerja yang tinggi, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk memenuhi order, kondisi lingkungan fisik dan non fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif akan mendorong karyawan mengalami kejenuhan dan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari data target perusahaan perbulan yang menurun setiap bulannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka pertanyaan peneliti yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Perusahaan**

1. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.
2. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan. PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.

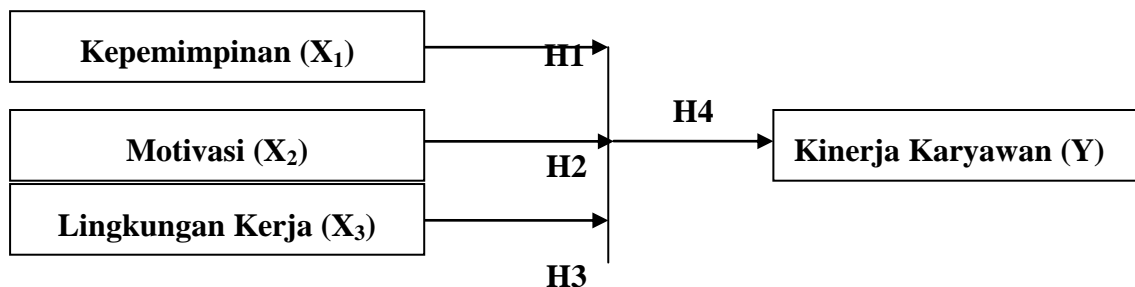
## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Kerangka Konseptual

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor-faktor keberhasilan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai kualitas dan produktivitasnya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau reaksi dari pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikannya.

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Karena ketiga variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pemaparan diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran dapat dilihat dalam gambar 1 berikut ini :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

## 2.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam hal ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta member pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dalam penelitian ini penulis menetapkan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

1. Josep C. Rost dalam (Triantoro Safaria, 2004) Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, diperoleh hasil kepemimpinan, Kepemimpinan (X1) Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan Kerja Fisik (X3) Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Jadi hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang termotivasi yang memiliki visi yang jelas dari pentingnya kualitas jasa terhadap perusahaan seharusnya dapat memberikan kualitas jasa (kinerja) yang tinggi (Bowen dan Lawler, 2004). Djumino dan M.Wahyudin (2006) menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dengan kinerja. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda, M. Wahyuddin (2004) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Penelitian, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, diperoleh hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang erat antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan selanjutnya tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian dari penelitian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas yang dihasilkan setiap pegawai. Hasibuan (2005:87). Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2005:87) juga menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

H4: Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

###### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

###### 1) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti ( Ferdinand, 2006 ). Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan ( Y ).

## 2) Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan ( X ) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif ( Ferdinand, 2006 ). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- Kepemimpinan (  $X_1$  )
- Motivasi (  $X_2$  )
- Lingkungan kerja (  $X_3$  )

### 3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:57), memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari proyek dan subyek yang terjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang yang berjumlah 109 orang karyawan. Sugiyono (2009:58) metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau metode sensus, adalah tehnik pengambilan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah 109 responden yang terdiri dari semua karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut ( Ghozali, 2006 ). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel (df = n-k). Jika r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung < r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu ( Ghozali, 2006 : 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

### 3.5.3 Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu, Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, Uji autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:166).

Dalam melakukan uji asumsi klasik langkah-langkah yang digunakan adalah :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang didistribusi normal atau mendekati normal. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual yaitu dengan *uji one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji ini akan digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov test dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% (persen) atau 0,05. Uji *one sample kolmogorov-smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis (Wiratna, 2008:45):

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal.

H<sub>1</sub> : Data residual tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan **menggunakan nilai variance inflation factor (VIF)**. Kriterianya: Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan menggunakan gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola, Wiratna (2008:180).

### 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variable terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variable independen (Nugroho, 2005).

Analisis Regresi Linier Berganda :

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

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- e = Error



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan**

Nilai rata-rata jawaban responden sebesar (4,20), yang berarti memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel kepemimpinan PT. Laris Sentosa Indonesia. Rata-rata responden memberikan penilaian tertinggi terhadap pimpinan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang selalu menghargai kinerja secara terbuka (4,57). Sementara Pimpinan memberi inspirasi melebihi kewajiban kepada bawahannya memberikan penilaian yang baik terhadap PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang terhadap karyawan mendapatkan nilai tinggi (4,27). Pimpinan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan nilai tinggi (4,22). Pimpinan memiliki kejelasan dalam menyampaikan tujuan perusahaan mendapatkan nilai tinggi (4,13). Pimpinan memberi semangat kepada bawahannya mendapatkan nilai tinggi (4,11). Dan nilai cukup adalah indikator pimpinan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu (3,95). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk faktor pimpinan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih belum konsisten.

#### **2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi**

Nilai rata-rata jawaban responden sebesar (3,92), yang berarti memberikan penilaian yang cukup terhadap variabel motivasi PT. Laris Sentosa Indonesia. Rata-rata responden memberikan penilaian tertinggi terhadap motivasi di PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang, perusahaan memberikan penghargaan yang pantas dalam setiap pelaksanaan kerja (4,06). Sementara perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang terhadap karyawan mendapatkan nilai cukup yaitu (3,99), dan karyawan diberikan jaminan rasa aman bekerja di perusahaan mendapatkan nilai tinggi yaitu (3,72). Dari hasil

tersebut menunjukkan bahwa untuk faktor karyawan diberikan jaminan rasa aman bekerja di perusahaan yang masih belum konsisten.

### **3. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Nilai rata-rata jawaban responden sebesar (4,22), yang berarti memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel lingkungan kerja PT. Laris Sentosa Indonesia. Rata-rata responden memberikan penilaian tertinggi terhadap lingkungan kerja di PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang, hubungan antara pimpinan dengan karyawan, dan antar karyawan membantu anda dalam bekerja. (4,23). Dan kondisi yang baik serta fasilitas yang lengkap membantu anda dalam bekerja mendapatkan nilai tinggi yaitu (4,22). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja semuanya mendapatkan skor tinggi dan sesuai harapan perusahaan.

### **4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

Nilai rata-rata jawaban responden sebesar (4,25), yang berarti memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel kinerja PT. Laris Sentosa Indonesia. Rata-rata responden memberikan penilaian tertinggi terhadap variabel kinerja di PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang, Karyawan mampu menyelesaikan jumlah yang harus di selesaikan (4,30). Sementara karyawan bekerja sesuai waktu yang telah direncanakan mendapatkan nilai tinggi yaitu (4,25), dan karyawan mampu menjaga mutu yang dihasilkan mendapatkan nilai tinggi yaitu (4,20). Dari hasil tersebut untuk menunjukan bahwa kinerja semuanya mendapatkan skor tinggi dan sesuai harapan perusahaan.

#### **4.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada unstandardized coefficients beta dan berdasarkan nilai tersebut bisa dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,159 + 0,156 X_1 + 0,422 X_2 + 0,459 X_3$$

Persamaan linier tersebut memberi arti sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar - 0,159, artinya apabila kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap maka kinerja karyawan sebesar - 0,159.
2. Koefisien regresi kepemimpinan ( $b_1$ ) positif = 0,156, dapat diartikan setiap ada peningkatan pada kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi motivasi ( $b_2$ ) positif = 0,422, dapat diartikan setiap ada peningkatan pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_3$ ) positif = 0,459, dapat diartikan setiap ada peningkatan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.3 Hasil Pengujian t**

- a) hasil uji – t menghasilkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 5,127 dengan sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
- b) hasil uji – t menghasilkan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 7,599 dengan sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
- c) hasil uji – t menghasilkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 6,066 dengan sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.4 Hasil Pengujian F**

Hasil uji - F menghasilkan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja sebesar 216,975 dengan sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$

menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama – sama.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan yang lebih terbuka dalam pelaksanaan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.
2. Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dengan cara memberi penghargaan dalam setiap pelaksanaan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.
3. Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya faktor lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.
4. Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disampaikan pula beberapa saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan dari penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian terendah terhadap indikator kedua yaitu kondisi yang baik serta fasilitas yang lengkap membantu karyawan dalam bekerja, saran yang di berikan adalah bahwa PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang dapat meningkatkan fasilitas dengan memperbarui peralatan dengan kapasitas produksi perusahaan antara lain mesin offset GTO 52 yang dapat memproduksi 6000 lembar/jam, mesin pemotong otomatis jenis MPTK-O yang bekerja dengan *digital control* (termasuk fungsi automatic error cheking) serta *sensor safety* (ketika pisau terhalangi sesuatu, mesin akan otomatis berhenti) kapasitas sekali potong 1 rim dan lebar area potong 45cm, mesin hot stamping foils yang mampu memproduksi 1000 rools per bulan dengan ukuran standard 64 cm x 120 m/roll, mesin pond vertikal otomatis BC1050 berfungsi sebagai mesin hotprint + embossed dengan kapasitas produksi tinggi dan cepat cara kerjanya (High speed = 7500 lembar/jam).
2. Motivasi menjadi faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan dari penilaian karyawan terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian terendah terhadap indikator ketiga yaitu karyawan diberikan jaminan rasa aman bekerja diperusahaan. saran yang diberikan adalah bahwa PT. Laris Sentosa Indonesia Semarang perlu memberi jaminan rasa aman seperti perlengkapan kerja yang sesuai prosedur (menggunakan sarung tangan, penutup rambut dan masker) dan terlindung serta jauh dari bahaya dalam segala kegiatan operasional di perusahaan dengan melakukan pengecekan peralatan produksi secara berkala agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja.
3. Kepemimpinan menjadi faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan dari penilaian karyawan terhadap pengaruh kepemimpinan menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian terendah terhadap indikator

pertama yaitu pimpinan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Saran yang diberikan adalah pimpinan harus bisa merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi agar karyawan yang dipimpin mau bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan disamping itu harus memiliki inisiatif dan kreatif.