

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)

The Influence Of Motivation, Competence, Leadership, And work environment On Employee Performance (Study at PT. Herculon Carpet Semarang)

LINAWATI
SUHAJI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email : Lina_watiii@yahoo.co.id

***Abstract:** This study aimed to analyze the influence of motivation, competence, leadership, and work environment on employee performance at PT. Herculon Carpet Semarang. The samples were obtained by purposive sampling method, and selected 78 respondents as a sample. The analysis of data used multiple linear regression analysis which passed the classical assumption test, multikolonierity test, autocorrelation test, heterokedastisity test, and normality test. In the test the coefficient of determination, the amount of adjusted R^2 was 0.659, meaning that 65.9% of the variation in changes in performance was influenced by the variable of motivation, competence, leadership, and work environment. While the remaining 34.1% was influenced by other factors beyond the research model. In simultaneous significance test F (F test), f value 34.993 > F table 3.13. This means that the variable of motivation, competence, leadership, and working simultaneously had significant influence on employee performance. In the partial significance test (t test), motivation variable significantly influenced the performance of employees with t value 5.589 > t table 1.9930. For variable of competence, t value -0.074 < t chart 1.9930, which means the variable of competence had no significant influence on employee performance. For the variable of leadership, t value 3.489 > t table at 1.9930 which means that variable of leadership had a significant influence on employee performance. As for the work environment variable, t value 1.725 < t chart 1.9930, which means that work environment variable had no significant influence on employee performance.*

Keyword: Motivation, Competence, Leadership, and work environment; employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta.

Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Untuk meningkatkan kinerja organisasi antara lain diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, (Sumarsono, Sonny 2004: 163).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya

bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Penelitian yang berjudul “ Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta “ oleh Prawirosentono dalam Pramudyo (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang dengan menggunakan teori dari penelitian Pramudyo (2010). Alasan penulis meneliti di PT. Herculon Carpet Semarang, dimana kinerja karyawan di ukur dengan terpenuhinya target, maka karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berrkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herculon Carpet Semarang** “.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang.

Perumusan Masalah. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang?

3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet?

Tujuan Umum. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang.

Tujuan Khusus. Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet, Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet, Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet, Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpaet, Semarang.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prawirosentono (1999) dalam Pramudyo (2010), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan menjadi baik.

Motivasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugasnya (Pramudyo, 2010). Sedangkan Robbins (1996: 198), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya

yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Rivai dan Sagala (2009: 837), mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Dalam jurnal Pramudyo (2010), terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja karyawan.

Kompetensi. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009: 308), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Menurut Grote dalam Pramudyo (2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan pimpinan dalam memimpin dan mengarahkan para karyawannya (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Nuraini (2002: 67), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Dalam Pramudyo (2010), menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

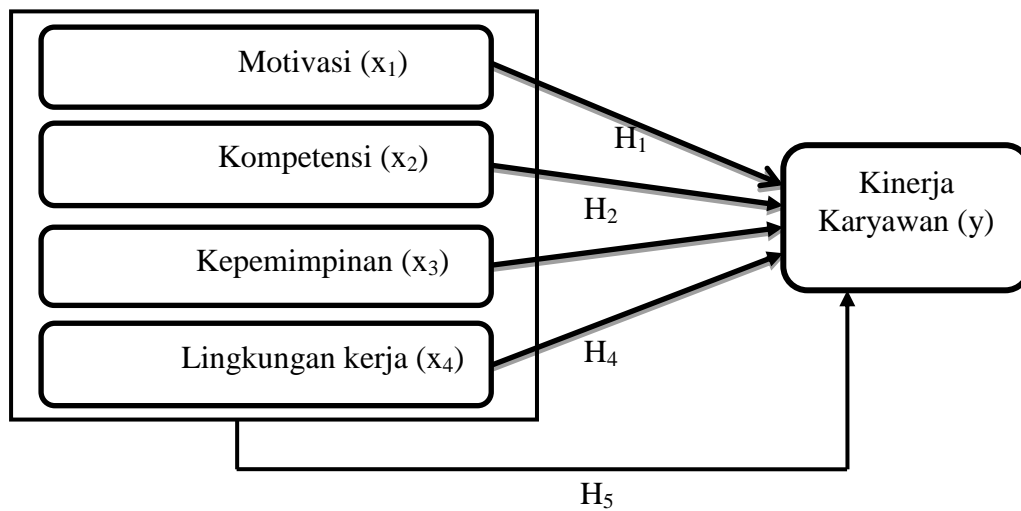
Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Pramudyo, 2010). Dalam jurnal Pramudyo (2010), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut ini penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Lewa dan Subowo	2005	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon.	Kepemimpinan (x_1) Lingkungan kerja fisik (x_2) Kompensasi (x_3)	Variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pramudyo	2010	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.	Motivasi (x_1) Kompetensi (x_2) Kepemimpinan (X_3) Lingkungan Kerja (X_4)	Variabel Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pramudyo (2010) dalam penelitiannya berjudul " Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta ", dengan menggunakan variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dari penelitian diatas muncul suatu kerangka teoretis dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian berkaitan dengan variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar : Kerangka Teoretis Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta
 Sumber : Pramudyo (2010)

Hipotesis yang diketengahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan.
- H₂ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X₂) terhadap kinerja karyawan.
- H₃ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja karyawan.
- H₄ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X₄) terhadap kinerja karyawan.
- H₅ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X₁), kompetensi (X₂), kepemimpinan (X₃), dan lingkungan kerja (X₄) terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner. Pengujian statistik dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian.

Jenis Penelitian. Berdasarkan karakteristik masalah, dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herculon Carpet, Semarang.

Definisi Operasional. Variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian ini akan mudah diukur, definisi operasional dari variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Kinerja (Y) merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pada PT. Herculon Carpet Semarang. Adapun indikator dari variabel kinerja adalah pelaksanaan tugas, penggunaan waktu kerja.

Motivasi (X1) merupakan suatu kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugasnya di PT. Herculon Carpet Semarang. Adapun indikator dari variabel motivasi adalah kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi.

Kompetensi (X2) adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki oleh karyawan PT. Herculon Carpet Semarang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Indikator dari variabel kompetensi adalah kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kepemimpinan (X3) merupakan perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan pimpinan PT. Herculon Carpet dalam memimpin dan mengarahkan para karyawan. Indikator dari variabel kepemimpinan adalah karisma, perhatian yang individualisasi, dan motivasi inspirasional.

Lingkungan Kerja (X4) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan PT. Herculon Carpet yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Indikator dari variabel lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Populasi dan Sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah keseluruhan karyawan PT. Herculon Carpet Semarang sebanyak 336 karyawan. Menurut Djarwanto (2000:154), dasar pengambilan sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karenakesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dalam penelitian ini:

N = 336

E = 10%

Jadi n =
= 77,06

dibulatkan menjadi 78 responden

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebabanyak 78 responden.

Teknik Pengambilan Sampel. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel nonprobability sampling untuk jenis *purposive sampling* dengan pertimbangan (*judgemen sampling*) yang artinya tipe pemilihan sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu.

Jenis Data. Data dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan.

Sumber data. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan sebelumnya.

Teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey dan wawancara yang berupa pertanyaan tertulis (kuesioner).

Teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, yaitu suatu analisa data yang digunakan untuk membahas dan menjelaskan data yang diperoleh dari hasil peneliian tentang gejala-gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan menggunakan keterangan-keterangan yang tidak berbentuk angka. Sedangkan analisis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.1
Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	.611	.753			.811	.420		
Motiv	.307	.055	.529		.589	.000	.525	1.906
kompetensi	-.003	.041	-.005		-.074	.941	.942	1.061
kepemimpinan	.193	.055	.284		.498	.001	.710	1.408
Lingkrja	.169	.098	.148		.725	.089	.640	1.563

Hasil analisis regresi linier berganda dapat digambarkan dalam persamaan matematis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,611 + 0,307X_1 - 0,003X_2 + 0,193X_3 + 0,169X_4$$

Dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel independen (Motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja).

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y). Pada uji t, dapat diketahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil t hitung 5,589 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α). Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat pula. Selanjutnya hasil tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramudyo (2010) pada dosen negeri kopertis wilayah V Yogyakarta.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Y). Pada uji t, dapat diketahui variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil t hitung -0,74 dengan tingkat signifikan 0,941 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 (α), dikarenakan salah satu unsur pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tidak seimbang, kurangnya bersosialisasi dengan orang di semua tingkatan dalam organisasi, di bagian produksi unsur pengetahuan (*knowledge*) karyawan tidak terlalu berpengaruh, maka tidak aneh kalau kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan menurun. Selanjutnya hasil tersebut memiliki hasil yang tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Pramudyo (2010) pada dosen negeri kopertis wilayah V Yogyakarta, yang memiliki hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja (Y). Pada uji t, dapat diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil t hitung 3,489 dengan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α). Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat pula. Selanjutnya hasil tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005) pada karyawan PT. Pertamina daerah operasi Hulu Jawa bagian barat, Cirebon, dan Pramudyo (2010) pada dosen negeri kopertis wilayah V Yogyakarta, yang memiliki hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja (Y). Pada uji t, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, dengan hasil t hitung 1,725 dengan tingkat signifikan 0,089 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 (α). Hal ini menunjukkan bahwa proses penciptaan kinerja di perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh motivasi dan kepemimpinan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2007) pada pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten Jepara. Selanjutnya hasil tersebut memiliki hasil yang tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Lewa dan subowo (2005) pada karyawan PT. pertamina daerah operasi hulu Jawa bagian barat, Cirebon, dan Pramudyo (2010) pada dosen negeri kopertis wilayah V Yogyakarta, yang memiliki hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja. Berdasarkan uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Carpet Semarang, dimana F hitung $>$ F tabel, yaitu F hitung = 34,993, dan F tabel = 2,50, atau bisa juga melihat nilai signifikan sebesar F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 5%. Hal ini didukung pula dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,823 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lewa dan Subowo (2005) dan Pramudyo (2010), yang menyatakan bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Koefisiensi Determinasi (R^2). Koefisien determinasi sampel merupakan proporsi dari variasi total Y yang dijelaskan oleh hubungan Y dengan X, koefisien (R^2) sebesar 0,659, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel yang dipengaruhi sebesar 65,9%, sehingga dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang erat. Sedangkan 34,1% variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil Penelitian. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para karyawan PT. Herculon Carpet Semarang. Motivasi dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi dalam penelitian ini tidak berpengaruh pada kinerja, karena dalam penelitian ini peneliti meneliti karyawan bagian produksi, sehingga unsur pengetahuan (*knowledge*) karyawan tidak terlalu berpengaruh, yang lebih banyak dibutuhkan adalah keterampilan fisik, maka tidak aneh kalau kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini juga tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses penciptaan kinerja di perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh motivasi dan kepemimpinan. Secara teoritis temuan ini memberikan pemahaman pentingnya pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pengambilan sampel penelitian belum merata, karena kuesioner belum menjangkau seluruh karyawan, hanya karyawan bagian produksi.

Saran

1. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, selain variabel motivasi, kepemimpinan juga sangat berpengaruh, seorang pemimpin harus mempunyai motivasi yang dan kreativitas yang tinggi agar dicontoh oleh karyawannya.
2. PT. Herculon Carpet hendaknya meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kemampuan, faktor tim, faktor system dan faktor situasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, Pangestu S. 2000. *Statistic Induktif. Edisi kelima*. BPF: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Lewa, Eka Idham K dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Daerah operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*. Halaman 129-140, Sinergi.
- Nuraini, Rahmawati Eka. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia: Yogyakarta.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Purnomo, Joko. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Volume 8 Nomor 4, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu: Yogyakarta.