

**PENGARUH MOTIVASI,
KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
INTERNAL, DAN**

**PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BIOLI
LESTARI**

SURABAYA



Oleh :

MOCHAMMAD BASORI

NIM : 12210507

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
MAHARDHIKA**

SURABAYA

2016

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi. Untuk dapat tetap bertahan dalam

kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sembiring (2010 : 2) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai *instrument* penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebab tercapai atau tidaknya tujuan dan keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Fakhrizal *et al.* (2012:69), keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk

mencapai tujuannya, kinerja atau *performance* yang dicari oleh suatu perusahaan adalah seseorang yang dapat melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012: 5).

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan laporan akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam laporan tugas akhir yang berjudul : “ **PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN INTERNAL DAN PENGAWASAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BIOLI LESTARI SURABAYA** ”

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan

sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?
3. Apakah lingkungan (internal) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan (internal) terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Bioli Lestari Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Aspek Akademis

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pengembangan ilmu

pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, lingkungan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

- a) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang motivasi, kepemimpinan, lingkungan dan

pengawasan terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan.
- c) Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya

Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para

manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Di dalam suatu perusahaan sering kita mendengar istilah kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, Fahmi (2010 : 20).

Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

a) Motivasi

Di dalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ibriati Kartika Alimuddin (2012) karena dengan motivasi, seorang

karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan tidaklah bergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan seseorang atasan dengan bawahan saja, tetapi terjadi disaat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu.

c) Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh diana (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Ha₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Ha₂ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Ha₃ : Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja.

Ha₄ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu

penelitian tentang data yang dikumpulkan dan yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupak wilayah generalisai yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bioli Lestari Surabaya yang berlokasi di Jl. Gunung Anyar Tambak Kav. 115 – 121 Surabaya. Jumlah

Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Lingkungan (X_3), Pengawasan (X_4) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi,

kepemimpinan, lingkungan dan pengawasan.

2.1 Sumber dan Pengumpulan data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

1. Data primer

Adalah data yang diolah sendiri oleh organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya. Data primer ini diperoleh dari kuisisioner yang diisi oleh karyawan PT Bioli Lestari Surabaya meliputi : identitas dan tanggapan responden.

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah di susun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jelas. Data sekunder yang

digunakan dalam penelitian ini berupa data dari bagian staff produksi atau departemen produksi PT Bioli Lestari.

2.2 Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono : 2010) daftar pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang motivasi, kepemimpinan, lingkungan, pengawasan untuk mengetahui sejauh mana variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan .

2. Metode Studi Kepustakaan

Metode kepustakaan (studi literatur) dilakukan dengan mencari data dan informasi yang terkait dengan

penelitian melalui buku , jurnal dan sumber lain di perpustakaan.

2.3 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut

2. Uji Reabilitas

Merupakan alat untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data tersebut normal

atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan bantuan uji Shapiro-Wilk, Kolmogorof-Smirnov, Lilliefors dan gambar normal Probability Plots.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

2.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut

menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4 (motivasi, kepemimpinan, lingkungan internal dan pengawasan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a) H_0 : Variabel-variabel bebas (motivasi, kepemimpinan, lingkungan internal dan pengawasan) tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) H_a : Variabel-variabel (motivasi, kepemimpinan, lingkungan internal dan pengawasan) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

3. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrumen penelitian, pengujian, reliabilitas terhadap butir instrumen penelitian yang *reliable* jika nilai *cronbach alpha* diatas 0,6.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengukur apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi pada variabel bebasnya.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Adapun cara mengetahuinya adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi-korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.9), maka hal ini merupakan indikasi

adanya multikolinearitas dengan bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel matriks korelasi sebagai berikut :

Berdasarkan tabel matriks korelasi tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian, dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

2. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF yang diperoleh. Jika nilai toleransi kurang dari 1 (satu) dan nilai VIF antara 1 s/d 10, maka suatu penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Dengan bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel Collinearity Statistic, sebagai berikut :

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidak samaan varian dan residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3.4 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi linear ad korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Analisis Data Regresi Berganda

Analisis data regresi berganda dilakukan dengan bantuan program *software* SPSS 16.00. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel pada dependent (Motivasi, Kepeimpinan, Lingkungan kerja dan Pengawasan) terhadap variabel

Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Uji F (Simultan)

Dilakukan dengan menggunakan bantuan program *software* SPSS 16.00. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi sebesar 0.354 sehingga r^2 adalah $(0.354)^2 = 0.1253$ atau 12.5 %. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bioli Lestari, karena memperoleh signifikansi lebih kecil 0.05 sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh motivasi

terhadap kinerja karyawan PT Bioli Lestari” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Terkait dengan hal tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Selain motivasi hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, diharapkan dapat mengarahkan kinerja ke arah yang lebih baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin terpenuhinya hak karyawan berupa kebijakan yang adil,

maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Dalam hasil uji partial nilai yang diperoleh sebesar 0.920 sehingga r^2 adalah $(0.920)^2 = 0.8464$ atau 84.7 %.

Berdasarkan hasil penelitian didapati indikasi variabel yang rendah pada indikator kurangnya sikap yang baik serta arahan solusi yang tepat dalam menghadapi suatu masalah. Kurangnya sikap yang baik yang ditunjukkan pimpinan kepada karyawan, dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hal ini hanya dapat diatasi dengan kesadaran pada diri seorang pimpinan terhadap para karyawannya. Dengan sikap yang baik bukan berarti menurunkan rasa rohmah diantara karyawan kepada pimpinan. Sedangkan untuk arahan solusi yang tepat untuk pemecahan suatu masalah, hendaknya perlu diadakan evaluasi kerja / meeting secara berkala agar sekecil apapun masalah dapat diatasi dengan cepat.

Disamping motivasi dan kepemimpinan, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi sebesar 0.343 sehingga r^2 adalah $(0.343)^2 = 0.1176$ atau 11.8 % yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bioli Lestari, karena memperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bioli Lestari” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan

yang rendah pula. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni pengawasan. Berdasarkan analisis data penelitian ini dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi sebesar 0.413 sehingga r^2 adalah $(0.413)^2 = 0.1705$ atau 17.05 % yang berarti secara parsial pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT Bioli Lestari, karena memperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang rendah pada variabel Pengawasan pada indikator selektif dalam pemilihan bahan mentah. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden dari selektif dalam pemilihan bahan mentah. Kurangnya selektif dalam pemilihan bahan mentah dapat diatasi dengan meningkatkan ketelitian dalam pemilihan agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar, sehingga hasil yang didapatpun dapat maksimal.

Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

BAB V

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pengawasan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika manajemen memperhatikan motivasi pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012) yaitu dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I Wayan Arta Artana (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- 3 Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika kondisi lingkungan kerja lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4 Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika pengawasan selalu

ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Selfy Sufyany Suseno (2013) menyatakan pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Dan menurut Samsudin Sadili (2010:299) menyatakan pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di dalam pasaran tenaga kerja.

3.2 Saran

1. Dari hasil penelitian didapat indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja pada indikator ketepatan dalam menyelesaikan

pekerjaan pada PT Bioli Lestari masih kurang. Diharapkan dengan meningkatkan ketelitian akan meminimalis kesalahan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

2. Dari hasil penelitian didapat indikasi kelemahan pada variabel kepemimpinan pada indikator sikap yang baik dan arahan solusi yang tepat. Diharapkan dari indikator sikap yang baik bisa diatasi dengan rasa kesadaran kemanusiaan dari pimpinan. Pimpinan harus bisa bersikap ramah dan adil terhadap semua bawahannya. Sikap yang adil dari pimpinan seperti dalam hal pembagian *work order* yang merata akan membuat tidak terjadi kecemburuan antar karyawan yang kemudian dapat menurunkan kinerja dari karyawan. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan

kepemimpinan dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan. Pimpinan harus bisa membentuk nilai karakter persaudaraan seorang karyawan yang baik antar sesama karyawan, seperti saling menghargai, saling menghormati serta menjunjung tinggi nilai pesaudaraan. Dari kurangnya arahan solusi bisa diatasi dengan pembahasan evaluasi kerja secara berkala secara menyeluruh, seperti satu bulan sekali. Diharapkan dengan diadakannya *meeting* secara berkala setiap bulan akan mengurangi masalah-masalah yang sulit terpecahkan. Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kemudian berujung pada kepuasan pelanggan.

3. Dari hasil penelitian didapat indikasi kelemahan pada variabel lingkungan kerja pada indikator rekan kerja yang harmonis serta kekeluargaan. Dengan diadakannya kegiatan touring atau kegiatan sosial lainnya diharap dapat meningkatkan sosialisasi antar karyawan. Dengan begitu akan timbul kesadaran pada masing-masing karyawan untuk selalu menjaga keharmonisan antar karyawan.
4. Dari hasil penelitian didapat indikasi kelemahan pada variabel pengawasan pada indikator selektif dalam penggunaan bahan mentah. Diharapkan dengan meningkatkan ketelitian serta sermat dalam penggunaan bahan mentah, kesalahan dalam produksi dapat diminimalis, sehingga tidak banyak waktu dan tenaga yang terbuang, serta hasil yang didapatpun akan semakin maksimal. Dengan begitu kerugian yang harus ditanggung akan semakin sedikit.