



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Imam Fauzi✉

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juni 2012
Disetujui Juli 2012
Dipublikasikan Agustus 2012

Keywords:
Leadership,
Motivation,
Employee Performance

Abstrak

Permasalahan yang dikaji adalah sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. \ Pengambilan sampel dengan teknik proporsional area random sampling diperoleh sampel 89 karyawan. Metode pengambilan data dengan menggunakan angket (kuesioner) yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 43,873 + 0,195 X1 + 0,285 X2$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 8,474$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,145, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi sebesar 14,5%, sedangkan sisanya 85,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Disarankan kepada pihak manajemen untuk selalu menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan untuk meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dan selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan.

Abstract

The problems studied was the extent of the influence of leadership and motivation on employee performance partially or simultaneously. The study was conducted to describe and analyze the influence of leadership and motivation of the employee's performance either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the unit BL 53 PT SKT bracts. Djarum Kudus totaling 840 people. Sampling with random sampling technique proportionate area of samples obtained 89 employees. Methods of data collection using questionnaires (questionnaires) are distributed to the employees who made the study sample. Analysis of the data used was multiple regression analysis and coefficient of determination. The results obtained by regression analysis equation $Y = 43.873 + 0.195 + 0.285 X1 X2$. The test results were obtained simultaneously with a significance $F_{hitung} = 8.474$ $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.145, in this case means that the performance can be explained by the leadership and motivation of 14.5%, while the remaining 85.5% is explained by other variables not examined in this study.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003). Oleh karena itu agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Organisasi memerlukan pemimpin yang bisa menjadi panutan dalam organisasi yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi, sehingga proses perubahan individu dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu (Umar Husein, 2005.).

Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan ki-

nerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum (Wahyuddin dan Djumino, 2006).

PT Djarum mempunyai lebih dari 38 unit produksi SKT yang juga disebut brak, yang tersebar di seluruh kota Kudus dan sekitarnya dengan karyawan lebih dari 50000 orang. Namun untuk kepentingan penelitian ini hanya akan diteliti salah satu dari unit produksi SKT yaitu brak BL 53 yang terletak di jalan Lukmonohadi no. 53 Kudus, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan sebanyak 840 orang yang terdiri dari 808 karyawan borong, 29 karyawan harian, dan 3 karyawan bulanan (Supervisor, Unit Head, Kasir). Untuk menunjang kegiatan kerja dan memotivasi karyawan agar kinerjanya tetap terjaga dengan baik PT Djarum menyediakan berbagai fasilitas untuk menunjang kerja seperti peralatan produksi yang baik, fasilitas kantin, mushola, air minum, *parking area* dan penempatan supervisor dan unit head SKT di PT Djarum yang kompeten dan selalu dapat mengarahkan dan membimbing kerja karyawan dengan baik dan benar. Selain itu karyawan juga diikutsertakan dalam program Jamsostek, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lain-lainnya.

Namun dalam kenyataannya meskipun kebijakan-kebijakan yang diterapkan dan dengan fasilitas yang diberikan sudah memadai, kinerja karyawan di dalamnya masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat produktivitas brak BL 53 pada tabel 1.

Tabel 1 Tingkat Produktivitas Brak BL 53 tahun 2010

Bulan (Tahun 2010)	Jenis Produk	Kuantitas Produksi (Batang)	Kenaikan / Penurunan (Batang)	Target Produksi
Januari	Djarum 76 Extra	23543000	-	22024000
Februari	Djarum 76 Extra	21342000	-2201000	22983200
Maret	Djarum 76 Extra	20055000	-1287000	21005000
April	Djarum 76 Extra	22152000	+2097000	22430500
Mei	Djarum 76 Extra	21289000	-863000	22250400
Juni	Djarum 76 Extra	21013000	-276000	22545000
Juli	Djarum 76 Extra	19997000	-1016000	21006500
Agustus	Djarum 76 Extra	20995000	+998000	20090500
September	Djarum 76 Extra	20873000	-122000	22104000
Oktober	Djarum 76 Extra	21587000	+714000	21045000
November	Djarum 76 Extra	20133000	-1454000	22950000
Desember	Djarum 76 Extra	19982000	-151000	21540000

Sumber : PT Djarum Brak BL 53, Juli 2011

Berdasarkan data diatas, tingkat produktivitas brak BL 53 antara bulan Januari hingga Desember tahun 2010 cenderung menurun. Kenaikan tingkat produksi dari bulan sebelumnya hanya terlihat pada bulan April, Agustus dan Oktober. Melihat dari tabel dan penjelasan diatas maka dapat dilihat kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan masih perlu ditingkatkan lagi, meskipun berbagai kebutuhan dan fasilitas karyawan telah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT Brak BL 53 PT Djarum Kudus** “.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut : (1) Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus secara signifikan? (2) Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus secara signifikan? (1) Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus secara signifikan?

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini maka tujuan dari diadakan penelitian ini adalah (1) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus. (2) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus. (3) Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus.

Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008), Dalam penelitian yang dilaksanakan pada unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus yang berjumlah 840 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat

toleransi kesalahan sebesar 10%.

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel;

N = Jumlah Populasi;

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (10%).

Maka :

$$n = \frac{840}{1 + 840(10\%)^2}$$

$$n = \frac{840}{1 + 840(0.1)^2}$$

$$n = \frac{840}{1 + 8,4}$$

$$n = 89,3617 \rightarrow 89$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 89 dari 840 jumlah karyawan unit SKT brak BL 53 PT Djarum Kudus. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional area random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi.

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : (1) Kepemimpinan (X1). Kepemimpinan merupakan keadaan kemampuan pemimpin di PT. Djarum Brak BL 53 Kudus dalam mempengaruhi orang lain, dalam hal ini karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan. Indikator-indikator kepemimpinan antara lain : Kemampuan; Kebutuhan akan prestasi; Kecerdasan; Ketegasan; Kepercayaan diri. (2) Motivasi (X2). Motivasi dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan dalam diri pribadi setiap karyawan PT. Djarum Brak BL 53 Kudus yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya. Indikator-indikator motivasi kerja antara lain : Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan rasa aman; Kebutuhan social; Kebutuhan penghargaan; Kebutuhan aktualisasi diri

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT.

Djarum Brak BL 53 Kudus di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja antara lain : Kualitas; Kuantitas; Ketepatan waktu; Efektivitas; Kemandirian; Komitmen kerja.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu : Data primer, data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja yang diisi oleh karyawan PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi dan data target produksi karyawan PT. Djarum Brak BL 53 Kudus.

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah : (a) Angket (kuesioner). Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. (b) Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung. Angket ini dibuat dengan kategori *multiple choice* dengan menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument, sehingga peneliti dapat mengetahui secara rinci pengaruh dari masing-masing indikator variabel.

Metode analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengolah data yang digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan tehnik analisis data ini adalah dengan menggunakan langkah sebagai berikut : (a) Membuat tabel distribusi angket. (b) Menentukan skor jawaban dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan. (c) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden. (d) Memasukkan skor tersebut dalam rumus :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n : jumlah skor jawaban responden;

N: jumlah skor jawaban ideal;

%: tingkat keberhasilan skor yang dicapai (Sugiyono, 2008).

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah *screening* terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghozali

(2005), salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah *multivariate* normalitas. *Multivariate* normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi *multivariate* normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada unit SKT Brak BL 53 PT Djarum Kudus. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y: Kinerja;

A: Koefisien regresi (bilangan konstanta);

b1: Koefisien regresi untuk X1;

b2: Koefisien regresi untuk X2;

X1: Kepemimpinan;

X2: Motivasi

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y).

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan nilai R², dengan melihat hasil output SPSS. Nilai R² yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak R² berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan 0 ≤ R² ≤ 1.

Hasil dan Pembahasan

Kenormalan dari sebuah data dapat dilihat

dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, berdasarkan nilai *unstandardized residual*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas, data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS. Jika probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil output SPSS Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh nilai kinerja sebagai variabel dependen adalah sebesar 0,182. Hal itu menunjukkan nilai probabilitas 0,182 > 0,05 yang berarti bahwa H_0 diterima atau model regresi yang diperoleh berdistribusi normal. Selain itu, di samping menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* analisis kenormalan data ini juga dapat dilihat dari grafik normalitas dan didukung oleh *Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila grafik yang diperoleh berdasarkan output SPSS versi 16.0 ternyata titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Antara variabel independen dikatakan multikolinearitas apabila nilai toleransinya < 0,1 dan nilai VIF > 10. Hasil pengujian multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai *Tolerance* di atas 0,1. Jadi dapat disimpulkan diantara variabel independen kepemimpinan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan yang berbeda antar satu observasi ke observasi lain. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* dengan menggunakan program SPSS 16 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu kepemimpinan dan motivasi.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), terhadap kinerja (Y) dengan dibantu program SPSS 16.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Kinerja = 43,873 Konstanta + 0,195 Kepemimpinan + 0,285 Motivasi

$$Y = 43,873 + 0,195 X_1 + 0,285 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

Konstanta = 43,873. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel kepemimpinan dan motivasi, maka nilai kinerja akan sebesar konstanta atau tetap. Atau jika variabel kepemimpinan dan motivasi di asumsikan tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 43,873. Koefisien Kepemimpinan X_1 . Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,195 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepuasan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,195 dengan asumsi variabel motivasi tetap. Koefisien Motivasi X_2 . Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,285 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi maka akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,285 dengan asumsi variabel kepemimpinan tetap.

Uji t statistik dilakukan untuk menyelidiki masing-masing variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas t_{hitung} dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara individual masing-masing variabel.

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,079 dengan taraf signifikansinya sebesar 0,041 < 0,05 yang berarti bahwa H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus diterima. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial adalah sebesar $(0,219)^2 \times 100\% = 4,79\%$. Pengaruh motivasi terhadap kinerja ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,540 dengan taraf signifikansinya sebesar 0,01 < 0,05 yang berarti bahwa H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus diterima. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial adalah sebesar $(0,357)^2 \times 100\% = 12,74\%$.

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 8,474$ serta p Value 0,000 < 0,05 yang berarti H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus diterima. Besarnya persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi dapat ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,145. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan sebesar 14,5%. Dalam hal ini dapat diartikan

bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi sebesar 14,5%, sedangkan sisanya 85,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terdiri dari indikator kemampuan, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan dan kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} 2,079 dengan nilai taraf signifikansinya 0,041. Dengan demikian taraf signifikansi $(0,041) < (0,05)$, sehingga H_a diterima dan H_0 di tolak.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} 3,540 dengan nilai taraf signifikansinya 0,01. Dengan demikian taraf signifikansi $(0,01) < (0,05)$, sehingga H_a diterima dan H_0 di tolak. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ronald Listio (2010) yaitu : motivasi kerja karyawan menentukan optimasi pembentukan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan seseorang baik materi maupun non materi dalam upaya untuk mencapai tujuan. Apabila seorang individu termotivasi untuk melakukan sesuatu maka ia akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh sebab itu motivasi sangat diperlukan di dalam meningkatkan kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkannya akan semakin tinggi pula.

Hasil deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa motivasi pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus tergolong dalam kriteria tinggi atau baik yang dilihat dari dominan responden yang mengisi jawaban setuju dengan rata-rata per-

sentase sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya masuk dalam kategori sangat setuju 12,9%, 17,1% ragu-ragu dan tidak setuju 4,6%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada dan dirasakan oleh karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian mengukur motivasi kerja berada dalam kriteria tinggi, yaitu : indikator kebutuhan fisiologis sebesar 59%, kebutuhan rasa aman sebesar 72,5%, kebutuhan sosial sebesar 61,2%, kebutuhan penghargaan sebesar 68,5% dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 65,2%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,474 dengan nilai taraf signifikansinya 0,000. Dengan demikian taraf signifikansinya $(0,000) < (0,05)$, sehingga H_a diterima dan H_0 di tolak.

Adapun pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang di dapat nilai sebesar 0,145. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,5% dan sisa 85,5% lainnya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang lain selain variabel kepemimpinan dan motivasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari hasil beberapa analisis di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Kepemimpinan yang ada dan dirasakan oleh karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus tergolong dalam kriteria tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam perusahaan telah mampu memenuhi harapan dari para karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Terakhir adalah motivasi yang dimiliki karyawan termasuk dalam kategori tinggi atau baik, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan dirasakan oleh karyawan telah mampu memenuhi keinginan dari para karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus sehingga karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kesimpulan yang dapat diambil antara lain sebagai berikut : (1) Kepemimpinan mempunyai

ai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Berdasarkan analisis deskriptif presentase secara keseluruhan nilai persentase variabel kepemimpinan sebesar 74% berada dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada dan dirasakan oleh karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan, sesuai dengan indikator-indikator kepemimpinan yang telah diterapkan. (2) Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus. Berdasarkan analisis deskriptif persentase secara keseluruhan nilai persentase variabel motivasi sebesar 77% berada dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan dan dirasakan oleh karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus termasuk sudah baik dan telah sesuai dengan apa yang mereka inginkan, dapat dilihat dari kebutuhan-kebutuhan dalam indikator motivasi yang rata-rata sudah terpenuhi. (3) Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus, hal ini bisa dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dan di dapat nilai sebesar 0,145 atau 14,5%, sedangkan sisa sebesar 85,5% lainnya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang lain selain variabel kepemimpinan dan motivasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Ucapan Terimakasih

Atas selesainya penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang berperan dalam penyelesaian penelitian ini, antara lain : Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Unnes yang memberikan kesempatan saya dalam menempuh kuliah di Universitas Negeri Semarang. Drs. S.Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Unnes yang memberi kesempatan saya dalam menempuh pembelajaran di Fakultas Ekonomi. Drs. Sugiharto, M.Si, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unnes. yang memberi kesempatan saya dalam menempuh pembelajaran di Jurusan Manajemen. Dra. Palupiningdyah, M.Si, dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan memberikan banyak ilmu dalam penyusunan skripsi ini. Nina Oktarina, S.Pd, M.Pd, dosen pembimbing II. yang telah memberikan bimbingan dan memberikan banyak ilmu dalam penyusunan skripsi ini. Seluruh staf dan dosen pengajar jurusan Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu selama mengikuti perkuliahan. Bapak Bedjo Febrianto,

Kepala Bagian unit SKT Brak BL 53 PT Djarum Kudus dan karyawan yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Ibu, Bapak beserta adik-adikku tercinta yang memberikan kasih sayang, motivasi, inspirasi, doa dan mengajarkan begitu banyak hal dalam hidup. Sahabat dan teman-teman kuliah yang telah memberikan dukungan. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BP-FE-Yogyakarta.
- Listio, Ronald. 2010. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat". Bandung: Program Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuddin, M dan Djumino. A. 2006. "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri". Dalam *Jurnal Manajemen SDM*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.