

The Effect of Leadership And Motivation On Employee Performance At Pt. Selago Makmur Plantation Palm Factory Unit Incari Raya Group

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group

Dasep Suryanto

Magister Manajemen, ITB Haji Agus Salim Bukittinggi

dasep.suryanto@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and motivation on employee performance at PT. Selago Makmur Plantation Incari Raya Group's Palm Oil Mill Unit. Here the author describes the influence of leadership and motivation on performance. The total population in this study were 63 people as well as samples in this study. Data was collected through the distribution of questionnaires with a Likert scale model and then tested for the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Smart PLS method. The purpose of Smart PLS is to see the relationship between the influence of the independent variable on the dependent variable. The results of this study are a). Leadership has a positive and significant influence on employee performance at PT. Selago Makmur Plantation Incari Raya Group's Palm Oil Mill Unit. b). Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Selago Makmur Plantation Incari Raya Group's Palm Oil Mill Unit.

Keywords : Leadership, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. Disini penulis menguraikan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dengan model skala likert kemudian diuji ke validan dan kehandalan dari kuisioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Smart PLS. Tujuan dari Smart PLS ini untuk melihat keterkaitan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah a). Kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. b). Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi apapun tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan organisasi ditentukan oleh manusia karenanya organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi, sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Beberapa teori tentang motivasi antara lain Maslow dalam Hasibuan, yaitu : Fisiologis, keamanan keselamatan dan perlindungan, sosil, kasih sayang, rasa memiliki, penghormatan, rasa

hormat internal seperti harga diri, prestasi, aktualisasi diri, dorongan untuk jadi apa yang mampu ia menjadi. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dilingkup pekerjaannya.

Seorang pemimpin ingin memotivasi seseorang maka ia perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah posisi bawahan dan memfokuskan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan atas tingkat itu, seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan serta mengkoordinasi tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Widyatmini dan hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya.

Menurut Simamora (2004) dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati (2008) "Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan" sedangkan menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa : "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Fenomena yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota pada saat ini masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Kondisi ini terlihat dari masih belum adanya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin dengan kesadaran sendiri, tapi masih menunggu perintah atasan, serta kurangnya kebersamaan, kekompakan dan persamaan persepsi antara atasan dan bawahan yang berakibat pada tidak tercapainya kinerja yang baik.

Kemudian dari segi pimpinan sering kali tidak ada di tempat sehingga para karyawan dalam bekerja tidak maksimal dan setiap bulannya seringkali target pekerjaan tidak tercapai di karenakan pimpinan jarang sekali memberikan perintah kepada para karyawan yang bekerja di PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group, karena sejalan dengan fenomena di atas bahwa para karyawan tidak akan bekerja tanpa adanya perintah dari atasan, sementara pekerjaan tersebut merupakan rutinitas yang harus diselesaikan, kecuali harus di awasi oleh pimpinan maka semua pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu.

Farland dalam (Sukhendar, 2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut "Suatu proses di mana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan proses di mana pimpinan memberikan perintah, bimbingan atau pengaruh kepada bawahan dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Santrock (dalam Rivai. 2015), motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Dalam kegiatan kerja, maka motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan kerja dan memberikan arah pada kegiatan kerja. sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek kerja itu dapat tercapai.

Menurut Kusriyanto dalam (Mangkunegara, 2017) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, *efisiensi* serta *efektivitas* sering dihubungkan dengan *produktivitas*. Sedangkan Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Metode

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian deskriptif, di mana penelitian ini menjelaskan, menggambarkan serta memperlihatkan pengaruh sebab akibat antar variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral serta etika.

- 1) Kepemimpinan (X_1), adalah kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpinnya.
- 2) Motivasi (X_2), adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Metode Analisis *Partial Least Square*

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Field (dalam Abdillah & Hartono, 2015) analisis PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan variabel dependen berganda dengan independen berganda. PLS termasuk kepada salah satu metode statistika *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda saat terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel yang kecil, data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas. Pengujian SEM ini menggunakan aplikasi SmartPLS.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

(Abdillah & Hartono, 2015) menjelaskan *outer model* atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran digunakan sebagai penguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian kualitas instrument dan kelayakan data yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Validitas Konvergen

(Hartono, 2008) dalam (Abdillah & Hartono, 2015) mengungkapkan bahwa validitas konvergen terjadi apabila perolehan skor dari dua instrumen yang berbeda mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi yang tinggi. Dalam PLS uji validitas konvergen dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,7, *communality* > 0,5, dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 (Abdillah & Hartono, 2015).

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan terjadi apabila dua instrumen berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi dalam menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008 dalam Abdillah & Hartono 2015). Uji validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruksinya. Metode lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model direkomendasikan nilai AVE lebih besar 0,50 (Ghozali, 2016). Model dikatakan mempunyai validitas diskriminan yang cukup apabila AVE setiap konstruk bernilai lebih besar dari korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2016) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi hasil pengamatan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu berbeda-beda. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban koresponden terhadap pertanyaan atau pernyataan dijawab dengan konsisten dari waktu ke waktu

Reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam melakukan pengukuran (Hartono, 2008 dalam Abdillah & Hartono 2015). Uji reliabilitas dalam PLS dapat digunakan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Cronbach's alpha ialah mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* yaitu mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Namun *composite reliability* dinilai lebih baik dalam hal mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury, Chin, Gopal, Newsted, 2002 dalam Abdillah & Hartono, 2015).

Rule of thumb nilai *alpha* atau *compositr reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., (2008) dalam Abdillah (2015).

Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural adalah menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan subsansi teori (Abdillah & Hartono, 2015). Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan nilai R-square untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau p-values untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R-square digunakan sebagai pengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Namun R-square bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritis merupakan parameter paling utama dalam menjelaskan hubungan kausalitas tersebut (Abdillah & Hartono, 2015).

Nilai Q-square predictive relevance untuk model struktural, yaitu mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Menurut Hair et al (2014) nilai Q-square 0,35 berarti model tergolong kuat, 0,15 model tergolong sedang, dan 0,02 berarti model tergolong lemah.

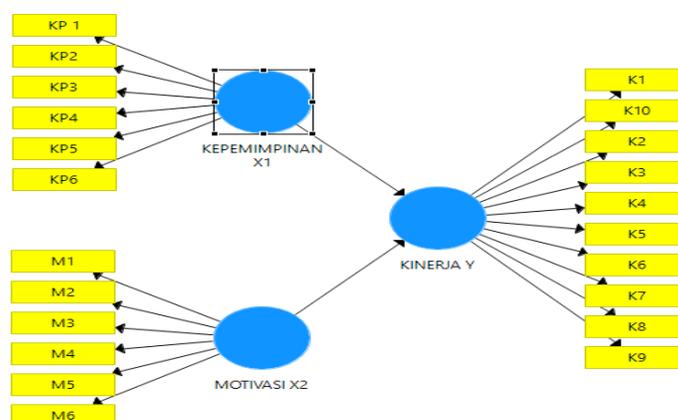
Deskriptif Variabel Penelitian Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa secara umum metode explanatory research merupakan pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode yang terdapat pengujian hipotesa. Penelitian ini akan menguji pengaruh variabel independen yang terdiri dari rotasi audit, audit tenure, dan audit fee terhadap variabel dependen yaitu kualitas audit. Rancangan uji hipotesis yang dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini yang disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dikatakan diterima jika nilai P-Values < 0,05. Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidak akuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96. Sehingga jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < 1.96), maka H0 diterima dan H1 ditolak dan apabila nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (t-statistik > 1.96), maka H0 ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil dan Pembahasan

Diagram Jalur Model

Adapun diagram jalur dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang dilakukan seperti pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Diagram Jalur

Sumber: Output Olahan Data 2021

Berdasarkan diagram jalur di atas, penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen penelitian ini yaitu Kinerja (Y), sedangkan variabel independennya yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2).

Angka yang terletak antara variabel laten dengan masing-masing indikator merupakan faktor loading yang menggambarkan kesesuaian indikator dalam mengukur masing-masing variabel laten. Angka yang terletak antar variabel laten menggambarkan koefisien jalur antar variabel. Angka yang terletak di dalam lingkaran pada variabel laten merupakan nilai R-square yang menggambarkan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Dalam pengujian convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Sebuah pengukuran dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik jika nilai outer loading lebih besar 0,5. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing variabel penelitian:

Tabel 1. Outer Loading

Matrik	Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja (Y)
KP 1	0.942		
KP 2	0.948		
KP 3	0.934		
KP 4	0.945		
KP 5	0.939		
KP 6	0.916		
M 1		0.939	
M 2		0.945	
M 3		0.841	
M 4		0.941	
M 5		0.930	
M 6		0.933	
K 1			0.862
K 2			0.759
K 3			0.827
K 4			0.769
K 5			0.773
K 6			0.760
K 7			0.826
K 8			0.841
K 9			0.773
K 10			0.766

Sumber: Output Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading yang lebih besar dari 0,5. Menurut Chin (1995) dalam Imam Ghozali (2013), nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya di bawah 0,5, sehingga semua indikator penelitian dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dilaksanakan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, Crossloading dan *latent variable correlation*. Berikut hasil output uji diskriminan validity :

Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 2. Average Variant Extracted

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPEMIMPINA...	0.972	0.973	0.977	0.879
KINERJA Y	0.938	0.959	0.945	0.634
MOTIVASI X2	0.965	0.969	0.972	0.851

Sumber: Output Olah Data 2022

Salah satu cara melakukan pengukuran validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE (*Average Variant Extracted*). Dimana nilai AVE > 0,5, yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik. Jika nilai AVE di bawah 0,5 berarti variabel laten tidak memiliki validitas diskriminan yang baik atau variabel tidak valid. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik atau variabel valid.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPEMIMPINA...	0.972	0.973	0.977	0.879
KINERJA Y	0.938	0.959	0.945	0.634
MOTIVASI X2	0.965	0.969	0.972	0.851

Sumber: Output Olah Data 2022

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, dapat diketahui nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (inner model) dilakukan melalui:

Pengujian R-Square

Tabel 4. Nilai R-square

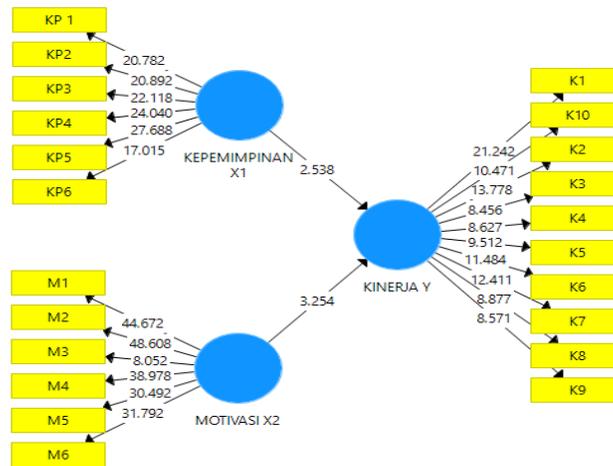
R Square Matrix		
	R Square	R Square Adjustive
Kinerja (Y)	0.774	0.767

Sumber: Output Olah Data 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai R-square pada tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi sebesar 0,774 atau 77,4% sisanya sebesar 22,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini.. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:



Gambar 2 Diagram Jalur Hasil Hipotesis

Sumber: Output Olah Data 2022

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
KEPEMIMPINA...	0.423	0.440	0.167	2.538	0.011
MOTIVASI X2 - ...	0.531	0.520	0.163	3.254	0.001

Sumber: Output Olah Data 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa variable independen berpengaruh terhadap variable dependen seperti berikut ini :

1. Nilai original sampel sebesar 0,423 maka kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. Setiap peningkatan kepemimpinan 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group sebesar 0,423 satuan. Semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. Nilai t statistik sebesar 2.538 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value 0.011 < alpha 0.05, maka H₀ ditolak H₁ diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group.
2. Nilai original sampel sebesar 0,531 maka motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. Setiap peningkatan motivasi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group sebesar 0,531 satuan. Semakin baik motivasi, maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit

Incari Raya Group. Nilai t statistik sebesar 3.254 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value 0.001 < alpha 0.05, maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group.

Saran

Adapun saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Dilihat dari tingkat capaian responden atau TCR yang paling rendah tentang Pimpinan menerima saran/kritikan dari saya dan rekan-rekan, hasilnya sangat rendah sehingga perlu di tingkatkan dengan cara pimpinan harus mau menerima saran atau memahami kebutuhan para karyawannya sehingga setiap ada masalah karyawan pimpinan dapat menyelesaikannya dengan cepat karena sudah memahami keluhan atau saran dari para bawahan atau karyawannya.
2. Sedangkan dari tingkat motivasi juga masih perlu ditingkatkan terutama dari hasil tingkat capaian responden yang paling rendah tentang "Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar" dari kriteria ini menunjukkan bahwa imbalan yang diperoleh para karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan bagi perusahaan sehingga kriteria ini masuk dalam kategori paling rendah menurut kriteria responden, untuk itu perlu perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan meskipun tidak melalui insentif atau yang lain.
3. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari cara lain dalam penyebaran daftar kuesioner koresponden dengan cara mengantarkan langsung dan melakukan wawancara dengan responden yang menjadi objek dalam penelitian, sehingga peneliti mendapatkan hasil yang diinginkannya, untuk menghindari bias perseptual.
4. Pemimpin harus hadir di tempat saat memberikan instruksi kepada para bawahannya agar bawahan termotivasi untuk melakukan hak dan kewajibanya sesuai dengan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Algifari. (1997). Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi pertama. BPFE. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan Ke Tujuh Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya:
- Arikunto, Suharsimi. (1999). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. ed. Rev. IV. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga,
- Brantas, (2009), *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Budi Cahyono, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Farland, Dalton, (2009), *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan*, Yogyakarta: Multi Pressindo. Kartini Kartono.
- Freeman, R.E. (1999). *Management* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. (2003). *Ekonometrika Dasar* : Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.
- Hadari Nawawi, et.al, (2009), *Manajemen SDM buku 1 dan 2*. Jakarta : Indeks.
- Hair et al., (1998), *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall.
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hani Handoko, (1995), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN,
- Hasibuan, Malayu SP. (1989). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. Malayu. (1996) *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta.
- Imam Fauzi / *Management Analysis Journal* 1(1) (2012)
- Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J.Supranto, ((2001). *Statistik Teori dan Aplikasi, Cetakan Kedua*, Jakarta : Penerbit. Erlangga.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : rajawali 1998.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12*, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. (2011) *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan. Motivasi Kerja Terhadap kinerja*.
- Rizky Nanda Erza, (2011), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta.
- Robbins. P.S., (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima* , Jakarta : Penerbit. Salemba.
- Santoso, Singgih, (2000), *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT Elex Media.
- Sastrohadiwiryo, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta.
- Siagian, S.P. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Sondang, P. Siagian. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi. Aksara.
- Suranta, Sri. (2002). *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empi-rika*. 15(2). Hal: 116-138

- Sutrisno Hadi. (2004). *Metodologi Reaserch*. Yogyakarta : Andi.
- Uma Sekaran, (2003), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*, Jakarta
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.