

**Pengaruh Motivasi dan Kepmimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pks PT wilmar  
Nabati Dumai**

**By:  
Sulastri  
Marzolina  
Chairul amsal**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
E-mail: achyrichiy@yahoo.com*

*Effect of Motivation and Leadership Performance Against MCC employees at PT . Wilmar  
Nabati Dumai*

**ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the performance of MCC employees at PT . Wilmar Vegetable Dumai with the aim to analyze the effect of variable motivation and leadership , employee performance against MCC at PT . Wilmar Bio- Dumai .*

*Sampling was conducted using a census or a sample of 114 people saturated in use as a sample of respondents , the analysis method used is descriptive quantitative methods , data analysis carried out simultaneously and partial ( multiple linear regression analysis with SPSS version 19.0 ) .*

*From the results of simultaneous testing ( Test F ) , shows that all the independent variables studied had a significant impact on employee performance variables mcc . Partial regression test ( t test ) showed that motivation variables significantly influence employee performance mcc at PT . Wilmar Bio- Dumai . The magnitude of the effect caused by these three variables together against the dependent variable was 96.4 % , this means that the variable motivation , and leadership , together affect employee performance variable with the percentage of 94.6 % mcc . While 3.6 % , influenced by other factors not participate in this study . Thus , it can be concluded that the motivation and leadership variables simultaneously and partially positive and significant impact on the performance of employees mcc at PT . Wilmar Bio- Dumai . In addition , also the motivation variable is a variable that has more influence on employee performance when compared with variable leadership .*

*Keywords : Motivation , Leadership and employee performance mcc*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Semakin ketatnya persaingan dibidang industri menuntut perusahaan harus mampu berkompetisi untuk bertahan. Begitu juga penting untuk dilihat pemanfaatan sumber daya manusianya, dimana manusia merupakan sebagai salah satu modal dasar dan unsur yang ikut menentukan dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Karyawan sebagai sumberdaya manusia bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan hasrat yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Masalah kinerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang

penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input **Anoraga dalam Tjutju & Suwatno (2009:159).**

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Kinerja karyawan akan baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas yang diberikan, kreativitas dalam pelaksanaan tugas, kerja sama dengan semua para karyawan, kepribadian yang baik, jujur dan abjektif dalam bekerja, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

PT. Wilmar Nabati sebelumnya bernama Bukit Kapur Reksa (BKR). PT. Wilmar Nabati telah berdiri sejak tahun 1989 dengan produksi utama minyak goreng. Desa bukit kapur kurang lebih 30 km dari kota dumai dan pada tahun 1991 berkembang dengan didirikan pabrik kedua berlokasi di jalan Datuk Laksamana, Areal pelabuhan dumai yang kemudian di jadikan sebagai pabrik dan kantor pusat untuk wilayah dumai.

PT. Wilmar Nabati adalah salah satu perusahaan swasta berbadan hukum

perseroan terbatas dan termasuk dalam Wilmar Group. PT. Wilmar Nabati terdiri dari unit pengolahan minyak sawit kasar (Dept. *Refinery*), unit pengolahan inti sawit (Dept. *Palm kernel Plant*), dan unit pengolahan kelapa sawit (Dept. PKS) yang dikelola secara terpisah

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
4. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai.

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian Tujuan Penelitian :**

1. Mengetahui motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?

2. Mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
3. Mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
4. Mengetahui Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai.

### **Manfaat dari penelitian ini adalah :**

1. Bagi organisasi atau perusahaan, dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai.
- 1 Bagi penulis, penelitian ini berguna dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan mengaplikasikan di lapangan.
- 2 Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja**

#### **Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut Rivai (2004:309) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut **Wibowo (2007:4)** mendefinisikan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut **Mathis & Jackson (2006 : 378)** kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

- Kuantitas dari hasil
- Kualitas dari hasil
- Ketepatan waktu dari hasil
- Kehadiran
- Kemampuan bekerja sama

Selanjutnya **Wirawan (2009:5)** mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

**Robbins (2002:212)** mengatakan bahwa kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil produktivitas digunakan sebagai faktor yang menentukan untuk kebanyakan pekerjaan, produktivitas digunakan sebagai kriteria tunggal akan tetapi apabila pekerjaan menjadi sesuatu yang tidak memiliki standarisasi dan bersifat rutin, kinerja menjadi lebih sukar untuk diukur dan selanjutnya, menentukan kinerja akan semakin rumit.

Kinerja dapat disimpulkan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi ditunjukkan oleh proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan melebihi proses monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. **Wirawan (2009:5)**

- a) Target
- b) Mutu hasil kerja
- c) Pengetahuan tekhnis
- d) Kecepatan berfikir dan bertindak
- e) Sikap terhadap perubahan.
- f) Pemakaian bahan baku
- g) System distribusi
- h) Pemeliharaan mesin dan peralatan
- i) Kualitas produk
- j) Kuantitas produk

**Umar dalam Triyono (2012: 63)**

## **Motivasi**

### **Pengertian Motivasi**

Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat digerakkan begitu saja, mereka harus didorong atau diarahkan, misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan dan keinginannya, baik kebutuhan materialistis maupun non materialistis. Berikut ini peneliti

mengikuti beberapa pengertian motivasi menurut pendapat para ahli antara lain :

- a) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu **(Rivai, 2009:838)**.
- b) Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang **(Manulang, 1997:147)**.
- c) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan **(Winardi, 2000:37)**.
- d) Motivasi adalah semua alat fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon **(Stephenson, 2003:2)**.
- e) Motivasi adalah suatu keadaan ketegangan psikis yang ada didalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut berperilaku **(Kadarman dan Udaya, 2001:110)**.
- f) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi **(Mangkunegara, 2000:67)**.
- g) Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan

mengarahkan tindak-tanduknya **(Hasibuan, 2007:143)**.

Suatu organisasi atau perusahaan harus memotivasi tenaga kerjanya untuk dapat mendorong tenaga kerja supaya lebih giat bekerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat. Apabila produktivitas tenaga kerja meningkat maka diharapkan produktivitas perusahaan akan meningkat pula.

Istilah motivasi berhubungan dengan ide gerakan dan apabila kita menyatakan dengan amat sederhana, maka sebuah motivasi merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal **(Isyandi, 2004:122)**. Motivasi adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan **(Winardi, 2000:141)**. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam satu perusahaan **(Sastrohadiwiryono, 2001:266)**.

Sifat perilaku yang dimotivasi (*Motivasi Behavior*) yaitu **(Winardi, 2000:141)**:

- a. Reaksi
- b. Kekuatan perilaku dan efisiensi
- c. Pengarahan perilaku

d. Penguatan kembali

Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku staf sesuai dengan visi dan misi unit kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Endang, 2002:52).

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu (Endang, 2002:52) :

1. Motivasi terjadi jika karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan.
2. Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ke tempat kerja.
3. Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerjaan.
4. Bagaimana cara memimpin.

Diyakini bahwa faktor motivasi mempunyai arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja individu, karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Disatu pihak dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga

kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam satu perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2001).

- a) komunikasi
  - b) tantangan
  - c) Lingkungan kerja
  - d) Pengembangan (*Development*)
  - e) sikap pimpinan
  - f) kondisi kerja yang baik
  - g) penghargaan atau pengakuan
  - h) kebijakan
  - i) hubungan karyawan
  - j) sikap terhadap perubahan
- (Sastrohadiwiryo, 2001).

Unsur-unsur penggerak motivasi adalah : (Sastrohadiwiryo, 2001:268) :

- a) Kinerja (*Achivement*)  
Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui suatu *Achivement Motivation Training* entrepreneurship, maka sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.
- b) Penghargaan (*Recognition*)  
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang

kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

- c) Tantangan (*Challenge*)  
Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)  
Adanya ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab,
- e) Pengembangan (*Development*)  
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.
- f) Keterlibatan (*Involvement*)  
Adanya rasa keterlibatan (*Involvement*) menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

- g) Kesempatan (*Oppourtunity*)  
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai dengan tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja (**Sastrohadiwiryo, 2001:269**).

## **Kepemimpinan**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa inggris *leadership* berasal dari kata dasar pimpin yang artinya pimpin atau tuntun. Dari kata pimpin lahir kata kerja memimpin, kata benda pemimpin artinya orang yang berfungsi memimpin, membimbing dan menuntun. Pemimpin dapat timbal balik dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi. Namun kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memimpin secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif (**Isyandi, 2004:148**).

Menurut Kae H. Cining dan Leon C Megginson, kepemimpinan didefinisikan sebagai kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu (**Kossen, 1998:181**).

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu tujuan atau beberapa tujuan (**Nasution, 2000:224**).

Agar organisasi dapat berjalan dengan baik maka kepemimpinan harus

berfungsi sebagaimana mestinya. Fungsi pemimpin tidak hanya sebagai manajer akan tetapi sekaligus menjadi transformasional yang diharapkan dapat membawa perusahaan mencapai tujuan yang melebihi ekspektasi secara berkelanjutan (Kirana, 1997:67).

Menurut Nawawi (2004:98), peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi/ perusahaan adalah:

- 1) Pengarahan tentang pekerjaan  
Pemimpin mempunyai peran dan tugas untuk memberikan pengarahan kepada karyawan tentang pekerjaan, terutama pekerjaan yang sulit atau belum dimengerti oleh karyawan.
- 2) Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan  
Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan membuktikan diri atas kemampuan yang dimilikinya.
- 3) Kontrol terhadap pekerjaan  
Pemimpin sangat berperan penting dalam mengontrol pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya, sehingga karyawan tetap bekerja sesuai dengan ketentuan dan koridor.
- 4) Bijaksana dalam memberikan sanksi  
Tidak mudah berlaku adil dan bijaksana bagi seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap karyawannya. Pemimpin harus bersikap obyektif agar disenangi semua karyawan.
- 5) Sikap pimpinan dalam mengenal bawahan  
Sangat penting bagi pemimpin dalam mengenal bawahan agar mengetahui

sifat, karakter dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang-perorangan lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu tujuan atau beberapa tujuan.

(Nasution, 2000)

- a) Mempunyai kemampuan yang lebih dibandingkan orang lain.
- b) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar.
- c) Mau bekerja keras dan ulet.
- d) Pandai bergaul.
- e) Memberi contoh pada bawahan.
- f) Memiliki rasa integritas.
- g) Mampu membuat keputusan
- h) Komitmen
- i) Disiplin
- j) Hubungan dengan bawahan

(Nasution, 2000) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santa Clara University dan Tom Peters Group / Learning System terhadap lebih dari 5.000 manajer senior, disimpulkan ada sepuluh watak yang paling dikagumi dari seorang pemimpin, adalah sebagai berikut (Hardjapamekas, 2000:47) :

- a) Jujur ( *Honest* )
- b) Kompeten ( *Competent* )
- c) Melihat kedepan ( *Forward looking* )
- d) Selalu memicu inspirasi ( *Inspiring* )
- e) Pandai, cerdas ( *Intelligent* )
- f) Obyektif, berlaku adil ( *Fairininded* )

- g) Berwawasan Luas (*Boardininded*)
- h) Berani mengambil resiko (*Courageous*)
- i) Tidak basa-basi, langsung pada persoalan (*Straightforward*)
- j) Penuh imajenasi (*Imaginative*)

Untuk menjadi seorang pemimpin maka setidaknya harus memiliki beberapa kriteria diatas. Karena seorang pemimpin tidak memimpin saja tetapi juga seorang yang menetapkan keputusan, dimana keputusan tersebut akan menentukan perkembangan perusahaan.

### **Hipotesis**

1. Diduga motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
2. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
3. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai ?
4. Diduga motivasi adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PKS pada PT. Wilmar Nabati Dumai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Dilihat dari segi sumber perolehan data atau dari mana data tersebut berasal, secara umum didalam penelitian dikenal

ada dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder (**Teguh, 2001:120**).

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi/perorangan langsung dari objeknya seperti jawaban responden (para karyawan PT. Wilmar Nabati Dumai).
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, data mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan yang lainnya yang pada umumnya berbentuk laporan dan tabel.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi (universe) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (**Iqbal, 2002:84**).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 114 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Questioner, dengan cara membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden.
2. Wawancara ( Interview) , yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan karyawan yang diberikan wewenang untuk memberikan penjelasan.

### Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan dengan menggunakan Program SPSS.V 19

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Identitas Responden Penelitian

No	Identitas Responden Penelitian	Keadaan	
		Jumlah	Persentase (%)
1.	<b>Usia Responden</b>		
	a. 20-30 Tahun	43	48
	b. 31-40 Tahun	27	30
	c. 41-50 Tahun	11	13
	d. Diatas 50 Tahun	8	9
2.	<b>Jenis Kelamin</b>		

	a. Laki-laki	54	67
	b. Wanita	35	3
3.	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	a. SLTA sederajat	41	46
	b. Diploma 2	25	28
	c. Diploma 3	15	17
	d. S1	8	9

Sumber :*Hasil Olahan Data Responden, 2013*

Tabel diatas sebelumnya memperlihatkan identitas responden PT. Wilamar Nabati Dumai dilihat dari jenis kelamin Usia Respondennya, Karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih dominan dengan persentase sebesar 48%. Hal ini menandakan banyak karyawan yang masih dalam usia sangat produktif untuk bekerja. sebagian besar adalah laki-laki dengan tingkat persentase sebesar 67%.Tingkat pendidikan didominasi oleh SLTA Sederajat sebesar 46%. Tingkat pendidikan tersebut dianggap masih kurang, sehingga mengharuskan para karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa

kuat hubungan dan besarnya kontribusi pengaruh antar variabel. Di bawah ini disajikan *Model Summary* sebagai berikut:

**Tabel Hasil Analisis Data Penelitian**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.982 <sup>a</sup>	0.964	0.963	0.11006

a. Predictors: (Constant), motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Tabel diatas Hasil Analisis Data Penelitian diketahui nilai R Square sebesar 0,96,4%. Artinya adalah bahwa sumbangan variabel independen (motivasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 96,4% sedangkan sisanya sebesar 3.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi berganda 0,964 artinya motivasi, kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (motivasi dan kepemimpinan) secara simultan/bersama-sama terhadap

variabel terikat (kinerja karyawan). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic ( $H_0 =$  Hipotesis nol,  $H_1 =$  hipotesis alternatif), yaitu :

$H_0 =$  Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 =$  dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel Uji Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.910	2	13.955	1152.041	.000 <sup>a</sup>
Residual	1.042	86	.012		
Total	28.952	88			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2013

Dari hasil olah data, maka dihasilkan F hitung sebesar 1152,041. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$F_{Tabel} = n - k - 1 ; k$

$F_{Tabel} = 89 - 2 - 1 ; 2$

F Tabel = 86 ; 2 (lihat tabel F signifikan 5% dengan dfl = 2 dan df2 = 86)

F Tabel = 3,103

Keterangan : n = jumlah sampel  
k = jumlah variabel bebas  
l = konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (1152,041) > F tabel (3,103) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (motivasi dan kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kinerja Karyawan).

Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat kebebasan *Degree of freedom* (df)  $n - k - 1 = 89 - 2 - 1 = 86$ . Dengan  $\alpha = 5\%$  hasil diperoleh dari t tabel sebesar 3,103. Dengan demikian diketahui sebagai berikut :

1. Variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki t hitung (23,765) > t tabel (2,370) dengan Sig (0,000) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki t hitung (4,096) > t tabel (2,370) dengan Sig. (0,000) <

0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS PT.Wilmar Nabati Dumai dengan Diketahui F hitung (1152,041) > F tabel (3,103) dengan Sig. (0,000) < 0,05.. Artinya adalah bahwa variabel independen (Motivasi dan Kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kinerja). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap kinerja karyawan PKS PT.Wilmar Nabati Dumai. motivasi kerja. Diketahui t

hitung (23,765) > t tabel (2,370) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Variabel kepemimpinan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PKS PT. Wilmar Nabati Dumai. t hitung (4,096) > t tabel (2,370) dan Sig. (0,000) < 0,05.. Artinya variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, Perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan, alat-alat perlindungan kerja yang lengkap, siklus udara di tempat kerja bagus, dengan demikian karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Apabila motivasikerja di perusahaan tidak ada, maka karyawan tidak mau bekerja dengan baik.

Perusahaan harus lebih memperhatikan kepemimpinan yang ada agar kinerja karyawan dapat lebih

ditingkatkan lagi. kepemimpinan dalam hal ini adalah seperti cara pemimpin berkomunikasi dengan bawahan, sifat pemimpin, cara pengambilan keputusan, dan lain-lain . Apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka akan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan kepemimpinan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2008. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bangun, Wilson, Prof. Dr. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.
- Barrie, Donald S, Dkk. 2005. *Manajemen Konstruksi*, Profesional Edisi Kedua, Jakarta.
- Fathoni, abdurrahmat H.2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Fillip, edwin B. 2004. *Manajemen Personalia*, terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, SP Malayu. *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Asih.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, BPFE : Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.
- Heidjracman dan Husnan, Suad, 2007. *Manajemen dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Nuansa Aulia, Bandung, 2008.
- Isyandi. B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, UNRI PRESS, Pekanbaru.
- Johar Arifin, 2005, *Aplikasi Exel Dalam Statistik dan Riset Terapan*, Cet Pertama, PT. Alex Media Koputindo.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Marnis.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S, 2004. *Manajemen Personalia*. Penerbit ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2005. *Performance*

- Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit :Salemba empat, Jakarta.
- Suma'mur. 2006. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono , 2007. *Metode Penelitian Administrasi* , cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alvabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2004, *Produktivitas*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT Suka buku.
- Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin dan Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Tohardi, Ahmad, 2006, *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta: rajawali.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bangun, Wilson. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.
- Yuningsih, Aldilla sari. 2011. "Analisis pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Indonesia Marina Shipyard : Jurnal  
<http://www.scribd.com/doc/149095152/Skripsi-Lengkap-Feb-Manajemen-0312-Kunti-Aprilia-Risanti>  
<http://ebookbrowse.net/pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional-iis-torisa-utami-pdf-d128098311>