

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PIMPINAN TERHADAP
KINERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN
TANJUNG GARBUS**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP BEHAVIOR ON
THE PERFORMANCE OF PT. NUSANTARA II PLANTATION
TANJUNG GARBUS GARDEN***

Muhammad Aldiansyah Hasibuan¹, Koko Junaidi², Robert Tua Siregar³, Syaifuddin⁴

¹⁻² Program Studi Agribisnis, Fakultas Agro Teknologi, Universitas Prima Indonesia
Jl. Danau Singkarak, Gg. Madrasah, Sei Agul, Kec. Medan Barat., Kota Medan. Sumatera
Utara. Indonesia

³⁻⁴ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
Jl. Sampul, No. 3 Medan, Sumatera Utara. Indonesia
kokojunaidi@unprimdn.ac.id

ABSTRAK

Hasil suatu organisasi juga tidak terlepas dari sifat para pimpinannya, karena seorang pimpinan yang berkualitas dapat menggunakan aset yang ada di dalam organisasi, dapat mengoordinasikan kegiatan bawahan yang dipimpinya, dapat menebak segala perubahan yang terjadi tiba-tiba, dapat atasi setiap kekurangan yang ada, Siap membawa asosiasi ke tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian diperoleh variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kelapa sawit, dan Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima di PT. Negara atau BUMN memiliki Perkebunan Nusantara II Perkebunan Tanjung Garbus. PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus.

Kata kunci: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Pimpinan Terhadap Kinerja

ABSTRACT

The results of an organization are also inseparable from the nature of its leaders, because a quality leader can use existing assets in the organization, can coordinate the activities of the subordinates he leads, can predict all changes that occur suddenly, can overcome any deficiencies that exist. bring the association to a predetermined goal within a predetermined timeframe. The results showed that the leadership variable showed a positive and significant effect on palm oil productivity, and the work motivation variable showed a positive and significant effect on employee performance acceptable at PT. The state or BUMN owns Nusantara II Plantation Tanjung Garbus Plantation. PT. Nusantara Plantation II Tanjung Garbus.

Keywords: The Influence of Work Motivation and Leadership Behavior on Performance

PENDAHULUAN

Karena pesatnya pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia hingga saat ini, persaingan antar pelaku bisnis juga semakin ketat. Setiap organisasi bekerja pada organisasi satu sama lain dalam sudut yang berbeda, inovasi semakin canggih dan kebutuhan organisasi semakin berkembang, terutama kebutuhan akan SDM yang berkualitas, SDM yang berkualitas akan memudahkan organisasi untuk mengelola kegiatannya, sehingga tujuan ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai. Hal ini membutuhkan organisasi atau asosiasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pekerja dalam mencapai peningkatan efisiensi dalam kualitas dan kuantitas, sehingga mereka dapat menyaingi organisasi lain dan, secara mengejutkan, dapat berada di atas organisasi lain. Oleh karena itu organisasi seharusnya memiliki pilihan untuk memenuhi tugas-tugas organisasi yang kuat sehingga dapat memenuhi tuntutan pesaing (Saputri dan Andayani, 2018).

Perusahaan adalah badan hukum yang dijalankan oleh satu orang atau sekelompok orang yang berkomitmen untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalam suatu organisasi terdapat SDM yang menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada perlengkapan yang ada, kelengkapan kantor dan yayasan, tetapi lebih banyak lagi bergantung pada individu yang melakukan pekerjaan tersebut. Hasil dari sebuah asosiasi pasti dipengaruhi oleh eksekusi tunggal dari perwakilannya (Hariandja, 2015).

SDM dalam organisasi terdiri dari pionir dan pekerja. Akibatnya, antara organisasi dan perwakilan harus memiliki pilihan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ideal. Majunya suatu organisasi atau perkumpulan tentunya di dukung oleh kinerja pekerja. Setiap asosiasi atau organisasi akan terus berusaha untuk lebih mengembangkan

kinerja pekerja, dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik, yang berarti bahwa mereka dapat menyelesaikan poin-poin yang masih di udara dengan evaluasi kinerja. Jadi ini akan mendorong perwakilan untuk bersaing untuk mendapatkan hibah, penghargaan atau kemajuan ke posisi yang lebih baik.

Salah satu sudut yang dapat menjunjung hasil perwakilan dalam membuat kemajuan kerja adalah kapasitas kerja. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan semua masalah di tempat kerja jika mereka memiliki kemampuan kerja yang memadai, yang akan membantu mereka menyelesaikan tugas kerja dengan lebih efektif. *Capacity* (kapasitas) baik informasi maupun keahlian merupakan bagian penting dalam menyelesaikan eksekusi. Akibatnya, untuk mencapai eksekusi yang dapat diterima, kemampuan mahir diperlukan dan untuk mencapai ini, beberapa fase atau kondisi harus diselesaikan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis apa pun. Angkatan kerja mungkin dapat menyelesaikan latihan organisasi dalam mencapai tujuannya dan bekerja pada pelaksanaan hierarkis, perwakilan yang bekerja dalam asosiasi adalah sumber solidaritas.

SDM adalah potensi yang merupakan sumber daya dan kemampuan sebagai modal (non-material/non-moneter) dalam suatu asosiasi bisnis yang dapat diakui menjadi potensi asli secara nyata dan non-asli dalam memahami keberadaan asosiasi tersebut. Karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya pada kehebatan mekanik dan aksesibilitas aset. Bagaimanapun, elemen manusia adalah variabel utama bagaimanapun juga. Produktivitas kerja tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan dengan perencanaan SDM yang matang. Hal ini dapat diketahui melalui perubahan, seperti motivasi pemimpin, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang positif. sehingga setiap

karyawan dapat membuat sesuatu yang secara langsung melayani kepentingan organisasi.

Pentingnya inspirasi dalam pergaulan membuat seseorang bekerja jika ada inspirasi, karena tanpa inspirasi orang tidak akan berbuat apa-apa. Karena kebutuhan manusia bersifat universal, motivasi dapat datang dari dalam maupun dari luar. Keinginan untuk menumbuhkan inspirasi dari luar dapat bersifat fisik atau non-aktual yang disebut inspirasi. Karena orang pada dasarnya mudah termotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan, motivasi kerja sangat penting. Manusia pada umumnya akan merasa terpuaskan dengan kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya (seperti makanan, air, tempat tinggal, dan tidur) terpenuhi. Akibatnya, orang akan lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya yang lain (seperti rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri).

Sejauh mana suatu sistem di bidang sumber daya manusia mampu mendukung dan memuaskan keinginan karyawan dan bisnis merupakan penentu kualitas sumber daya manusia. Perluasan informasi, kemampuan, perubahan watak, tingkah laku, perbaikan kekurangan kinerja diharapkan dapat lebih mengembangkan pelaksanaan dan efisiensi melalui persiapan dan inspirasi dari administrasi atau organisasi. Motivasi karyawan akan membantu karyawan mengatasi ego individu dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, sedangkan pelatihan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru dalam bekerja sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini dan di masa yang akan datang dapat membantu karyawan memahami apa yang sebenarnya dilakukan dan mengapa harus dilakukan. Setiap organisasi percaya bahwa perwakilan dalam organisasinya harus memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan tepat. Karyawan harus dapat menjalankan tugasnya di perusahaan

tanpa mengalami kecemasan atau ketegangan. Menurut Mashudi (2020), keberhasilan kinerja perusahaan diukur dari kemampuannya mencapai tujuan kuantitatifnya.

Melalui pengaturan aset manusia yang hati-hati, efisiensi kerja tenaga kerja saat ini dapat diperluas. Hal ini dapat diketahui melalui perubahan. Seperti motivasi pemimpin, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang positif. Sehingga setiap karyawan dapat membuat sesuatu yang secara langsung melayani kepentingan organisasi. Eksekusi pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja sehingga mempengaruhi jumlah yang mereka tambahkan ke kantor atau asosiasi termasuk hasil kreasi kualitas yang diperkenalkan. Strategi peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara bagi bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila bebankerja yang ditetapkan tercapai dan realisasi hasil kerjanya lebih tinggi dari yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini diperlukan agar strategi peningkatan kinerja berhasil. Tuntutan yang tidak dapat dibatasi oleh setiap pekerja ini akan menimbulkan ketegangan pada perwakilan dan jika hal ini tidak dapat dipertahankan, perwakilan akan mengalami penurunan tekad yang sedang berlangsung di organisasi.

Inspirasi adalah katalis untuk perkembangan siklus perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Membangkitkan, mengarahkan, memelihara, mendemonstrasikan intensitas, terus menerus, dan memiliki tujuan adalah semua komponen motivasi. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas *work-life balance* mungkin akan kesulitan mencari dan mempertahankan karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Mereka juga akan kesulitan membuat karyawan mereka saat ini bekerja lebih baik. Lebih dari itu, mereka akan menghadapi keadaan pergantian kerja karena mereka suka bekerja ditempat atau organisasi yang

berbeda yang menerapkan faktor kehidupan kerja yang berbeda yang sangat mendorong. PT. Negara atau BUMN memiliki Perkebunan Nusantara II Perkebunan Tanjung Garbus. PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus Manor merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, kreasi yang dilakukan adalah pengembangan CPO dan PKO. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari setiap aspek produksi, setiap pekerja harus melakukan yang terbaik. Hal ini harus dimungkinkan dalam hal terdapat kondisi lingkungan kerja yang layak.

METODOLOGI PENELITIAN

Kajian ini adalah semacam eksplorasi kooperatif, yaitu eksplorasi khusus yang memahami dampak antara inspirasi dan perilaku inisiatif terhadap kinerja pekerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu strategi penelitian yang menekankan pada fenomena objektif dan digunakan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu. Penelitian ini dilakukan di PT. Pembibitan Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus, Lokal Pagar Merbau, Pertokoan Rejim Serdang, Area Sumatera Utara dan waktu penelitian dari April – Mei 2023. Massa eksplorasi adalah seluruh pekerja di PT. Nusantara Ranch II Tanjung Garbus Manor dengan jumlah 367 orang. Contoh dalam penelitian ini adalah 77 responden. Strategi pemilahan informasi memanfaatkan persepsi dan studi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 77 orang Pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus

Kabupaten Deli Serdang responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja (Y), Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu:

Tabel 1. Score angket variable kepemimpinan kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 1. Diatas maka dapat dilihat bahwa nilai persentase angket

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Jumlah yang memilih sangat setuju	334	43%
Jumlah yang memilih setuju	379	49%
Jumlah yang memilih kurang setuju	35	5%
Jumlah yang memilih tidak setuju	22	3%
Jumlah yang memilih sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	770	100%

adalah 49%. Dari sebanyak 77 responden merasa setuju bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus.

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dilihat bahwa nilai persentase angket adalah 52%. Dari sebanyak 77 responden merasa setuju bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus.

Tabel 2. Score angket variable motivasi kerja (X2)

Kriteria	Frekuensi	Persentasi
Jumlah yang memilih sangat setuju	349	45%
Jumlah yang memilih setuju	401	52%
Jumlah yang memilih kurang setuju	16	2%
Jumlah yang memilih tidak setuju	4	1%
Jumlah yang memilih sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	770	100%

Berdasarkan Tabel 3. diatas maka dapat dilihat bahwa nilai persentase angket adalah 61%. Dari sebanyak 77 responden merasa setuju bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus.

Tabel 3. Score angket variable kinerja karyawan (Y)

Kriteria	Frekuensi	Persentasi
Jumlah yang memilih sangat setuju	224	29%
Jumlah yang memilih setuju	467	61%
Jumlah yang memilih kurang setuju	67	9%
Jumlah yang memilih tidak setuju	12	2%
Jumlah yang memilih sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	770	100%

Penilaian Responden

Motivasi dan kepemimpinan kerja melalui kepemimpinan memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan kerja melalui kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di perusahaan, yang meliputi: Fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan dan sosial yang digunakan.

1. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		77	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.80741277	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.082	
	Negative	-.111	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.280 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.268
		Upper Bound	.291

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Setelah dilakukan pengujian Kolmogorov Smirnov maka hasil yang didapatkan yaitu diketahui nilai signifikansinya sebesar $0,280 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Reabilitas

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Setelah dilakukan pengujian reabilitas pada variabel kepemimpinan (X1) penelitian ini maka hasil yang diperoleh adalah nilai Cronbach's Alphanya adalah $0,831 > 0,60$, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat disimpulkan semua butir adalah reliabel.

b. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Setelah dilakukan pengujianreabilitas pada variabel motivasi (X2) penelitian ini maka hasil yang diperoleh adalah nilai Cronbach's Alphanya adalah $0,827 > 0,60$, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat disimpulkan semua butir adalah reliabel.

c. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Setelah dilakukan pengujianreabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) penelitian ini maka hasil yang diperoleh adalah nilai Cornbach's Alphanya adalah $0,826 > 0,60$, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dapat disimpulkan semua butir adalah reliabel.

3. Uji Validitas

a. Kepemimpinan

Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dengan r tabel:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$

$R \text{ tabel} = N = 77 = 0.224$

Keputusan uji validitas, sebagai berikut:

Butir	R hitung	R tabel 5% (N=77)	Keterangan
B1	0.515**	0.224	Valid
B2	0.640**	0.224	Valid
B3	0.565**	0.224	Valid
B4	0.532**	0.224	Valid
B5	0.731**	0.224	Valid
B6	0.690**	0.224	Valid
B7	0.712**	0.224	Valid
B8	0.670**	0.224	Valid
B9	0.721**	0.224	Valid
B10	0.587**	0.224	Valid

b. Motivasi Kerja

Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dengan r tabel:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak}$

$\text{valid} R \text{ tabel} = N = 77 =$

0.224

Keputusan uji validitas

Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja_Karyawan, Motivasi_Kerja ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kepemimpinan
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.565	2.845

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Karyawan, Motivasi_Kerja

Setelah dilakukan pengujianasumsi klasik maka hasil yang diperoleh adalah nilai Square = $0,577$ menunjukkan angka koefisien determinasinya (R^2). Artinya variansi dalam Y dapat dijelaskan oleh variable motivasi kerja dan perilaku pimpinan melalui model sebesar $57,7\%$, sisanya ($42,3\%$) berasal dari variabel lain.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Signifikan Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.387	4.341		.319	.750
	Motivasi_Kerja	.441	.115	.356	3.838	.000
	Kinerja_Karyawan	.538	.101	.495	5.340	.000

Dependent Variable: Kepemimpinan

Setelah dilakukan pengujian T pada penelitian ini maka diperoleh hasil bagian ini menampilkan persamaan garis regresi dan pengujiannya. Persamaan garis regresi dapat diperoleh dari kolom **Unstandardized Coefficients (B)**. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah:

$$Y' = 1,387 + 0,441 X_1 + 0,538 X_2$$

Untuk variabel motivasi kerja (X_1) ditemukan nilai $b_1 = 0,441$ dengan $t = 3,838$ dan $\text{Sig.} = 0,000$. Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dengan r tabel:

$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = \text{variabel } X_1 \text{ dan variabel } X_2 \text{ memiliki pengaruh terhadap variabel } Y$
 $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = \text{variabel } X_1 \text{ dan variabel } X_2 \text{ tidak memiliki pengaruh terhadap variabel } Y$.

Oleh karena nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel X_1

berpengaruh terhadap Y, dan untuk variabel kinerja karyawan (X2) ditemukan nilai $b_2 = 0,538$ dengan $t = 5,340$ dan $Sig. = 0,000$. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel X2 berpengaruh terhadap Y.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.520	2	407.760	50.374	.000 ^b
	Residual	598.999	74	8.095		
	Total	1414.519	76			

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Kinerja_Karyawan, Motivasi_Kerja

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus. Dasar pengambilan keputusan uji t berdasarkan nilai f hitung dengan f tabel:

$f_{hitung} > f_{tabel} =$ variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

$f_{hitung} < f_{tabel} =$ variabel X1 dan variabel X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t hitung sebesar 3.838 sedangkan t tabel = 1.731 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial

motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan teori Hasibuan (2007) bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan bekerja. Untuk itu pentingnya atasan memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t hitung sebesar 5.340 sedangkan t tabel = 1.731 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peranan para pimpinan dan para petinggi sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam mengatur motivasi dan kepuasan kerja tentunya sangat berdampak pada kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2009) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”. Dari defenisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier karyawan inilah yang di maksudkan sebagai pengembangan karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus. Berdasarkan data yang diperoleh dari 77 karyawan yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut:

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan menunjukkan nilai T hitung X1 sebesar 3.838 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.731 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 Variabel X2 sebesar 5.340 lebih besar dari nilai T table sebesar 1.731 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga diperoleh hasil H0 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Dari nilai oleh PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Tanjung Garbus, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja Efendi Marihot Tua. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Grasindo. hal. 69
- Mashudi Imron., Wijiyanti Ratna., Efendi Bahtiar. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) 1(2) : 319-325
- Mamik Supatmi Eko., Nimran Umar., Utami Nayati Hamidah., 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karwayan dan Kinerja Karyawan. Profit: Jurnal Administrasi Bisnis. 7(1): 25-37
- Saputri Rahayu., Andayani Rahmah

Nur.2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt. Cladtek BI-Metal Manufaktur Batam. Journal of Applied Business Administration. 2(2), 141-151. e-ISSN:2548-9909

Steers, M. R. (2015). Efektivitas Organisasi. Jakarta, Erlangga