

**HUBUNGANKEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SERTA KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI II PT. LANGKAT
NUSANTARA KEPONG KEBUN BASILAM**

SKRIPSI

Oleh :

**IRWAN BAYUDA
NPM : 1604300060
Program Studi : AGRIBISNIS**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SERTA KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI II PT. LANGKAT
NUSANTARA KEPONG KEBUN BASILAM

SKRIPSI

Oleh:

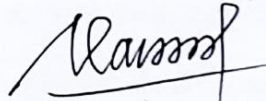
IRWAN BAYUDA
1604300060
AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Komisi Pembimbing



Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si.
Ketua



Mailina Harahap, S.P., M.Si.
Anggota

Disahkan Oleh:
Dekan



Assoc. Prof. Dr. Darin Mawar Tarigan, S.P., M.Si.

Tanggal Lulus : 26-08-2023

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Irwan Bayuda

NPM : 1604300060

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. di Desa Basilam Lembasah Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat” adalah hasil penelitian, pemikiran dan pamaran saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila pada kemudian hari ditemukan adanya penjiplakan (plagiarism) dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang tidak diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, Agustus 2023

Yang menyatakan



Irwan Bayuda

RINGKASAN

Irwan Bayuda Hubungan Kepemimpinan Dan motivasi Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. Dibimbing oleh : Prof. Dr. Ir Muhammad Buhari Sibuea, M.Si. sebagai ketua komisi pembimbing dan ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. sebagai anggota komisi pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus *case study* yang mana pada penelitian ini yang dilakukan didasarkan atas kejadian atau fenomena yang terjadi pada karyawan panen di Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. Pada metode analisis ini, data yang sudah dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Dari hasil penelitian variabel Kepemimpinan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang dengan presentase 64%, kemudian 13 orang menyatakan setuju dengan presentase 36% terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Variabel Motivasi yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 54%, kemudian 17 orang menyatakan setuju dengan presentase 46% terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Variabel Kompensasi yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 62%, kemudian 14 orang menyatakan setuju dengan presentase 38% terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Dapat disimpulkan Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam dengan korelasi yang cukup kuat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi

SUMMARY

Irwan Bayuda The Relationship between Leadership and Motivation and Compensation on the Performance of Division II Employees at PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. Supervised by: Prof. Dr. Ir Muhammad Buhari Sibuea, M.Sc. as chairman of the supervising commission and Mrs. Mailina Harahap, S.P., M.Sc. as a member of the supervisory commission. This research aims to analyze the relationship between Leadership, Motivation, Compensation and Performance at PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. The research method used in this research is the case study method, which in this research is based on events or phenomena that occur with harvest employees in Division II of PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. In this analysis method, the data that has been collected is in the form of primary data and secondary data. From the research results on the Leadership variable, 24 people answered strongly and agreed with a percentage of 64%, then 13 people said they agreed with a percentage of 36% regarding increasing employee performance. The Motivation variable who answered strongly agreed was 20 people with a percentage of 54%, then 17 people said they agreed with a percentage of 46% regarding increasing employee performance. Compensation variables who answered strongly agreed were 23 people with a percentage of 62%, then 14 people said they agreed with a percentage of 38% regarding increasing employee performance. It can be concluded from the results of hypothesis testing that it proves that there is a relationship between Leadership, Motivation and Compensation on the Performance of Division II Employees at PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam with a fairly strong correlation. Keywords: Leadership, Motivation, Compensation.

RIWAYAT HIDUP

Irwan Bayuda Lahir Di Stabat Lama, Provinsi Sumatera Utara Kabupaten Langkat Kecamatan Wampu pada tanggal 15 Desember 1998, yang merupakan anak ke 2 dari 3 bersaudara, putra dari pasangan Bapak Agus Sujono dan Ibu Kasilah. Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh hingga saat ini adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2009 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 055997 Stabat Lama Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat.
2. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Stabat Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat.
3. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Stabat, Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat.
4. Tahun 2016 melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Prestasi dan kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain :

1. Tahun 2016 mengikuti Pengenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa/Baru (PKKMB) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Tahun 2019 mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT, Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.
3. Tahun 2019 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Deli Serdang

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Tiada kata selain mengucapkan allhamdulillahirobbil'alamin penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas nikmat yang tiada terhingga diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa tersampaikan kepada suri tauladan bagi umat manusia yaitu Nabi Muhammad SAW yang tidak pernah melupakan umatnya. Semoga diakhirat kelak kita semua dapat dipertemukan dengan Rasulullah.

Tugas akhir ini merupakan syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini adalah Hubungan Kepemimpinan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi II PT, Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam di Desa Basilam Lembasah Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat arahan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Akbar Habib, S.P., M.P. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan berbagai macam masukan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan berbagai macam masukan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, khususnya Program Studi Agribisnis yang telah mengajarkan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Teristimewa untuk kedua orangtua yang telah memberikan dukungan moral dan materil yang sangat berguna serta do'a yang tulus bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
9. Kepada Ary Dinata S.P. yang senantiasa membantu, memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga seluruh teman-teman seperjuangan khususnya dikelas agribisnis 4 stambuk 2018.

Semoga Allah membalas semua kebaikan pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Sehingga kritik dan saran sangat dibutuhkan agar kedepannya penulis lebih baik lagi.

Medan, 26 Agustus 2023

Irwan Bayuda
1604300060

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
LAMPIRAN.....	x
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	5
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
Kinerja.....	7
Lingkungan Kerja	8
Kelapa Sawit	9
Kepemimpinan	10
Motivasi	10
Kompensasi	11
Penelitian Terdahulu	12
Kerangka Berfikir.....	15
Hipotesis.....	16

METODE PENELITIAN.....	17
Metode Penelitian	17
Metode Penentuan Lokasi	17
Metode Penarikan Sampel	18
Metode Pengumpulan Data.....	18
Metode Analisis Data.....	18
Definisi dan Batasan Oprasional.....	21
DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN.....	26
Lokasi dan Waktu Penelitian	26
Letak Geografis Wilayah	26
Gambaran Umum PT. LNK.....	26
Karakteristik	31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
Kesimpulan	51
Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Interpretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi	21
2.	Indikator Kinerja	22
3.	Indikator Kepemimpinan.....	23
4.	Indikator Motivasi	24
5.	Indikator Kompensasi	24
6.	Karyawan Divisi II Team Febry Triansyah.....	31
7.	Karyawan Divisi II Team Rudiyanto	32
8.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
9.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	33
10.	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	34
11.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	34
12.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan.....	35
13.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)	36
14.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan (X1)	37
15.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X2)	38
16.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi (X3).	39
17.	Analisis Kinerja Karyawan	40
18.	Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)	41
19.	Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	42
20.	Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)	43
21.	Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X3)	44
22.	Hasil Uji Realibilitas Kuisisioner	45

23. Uji Korelasi Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan	46
24. Uji Korelasi Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan .	46
25. Uji Korelasi Antara Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	47

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Sekema Kerangka Pemikiran.....	16
2.	Garis Kontinum	19
3.	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	23
4.	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	24
5.	Peta PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam	29
6.	Bagan Struktur Organisasi Divisi II PT. LNK Kebun Basilam.....	30

LAMPIRAN

No	Lampiran	Halaman
1.	Kuisisioner	53
2.	Karakteristik Responden	70
3.	Hasil Uji Validitas	76
4.	Hasil Uji Reabilitas	86
5.	Hasil Uji Korelasi	87
6.	Data Karyawan Perkebunan	88
7.	Dokumentasi.....	91

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kelapa sawit menjadi sektor perkebunan utama di Indonesia, karena kelapa sawit merupakan tumbuhan industri penting yang dapat menghasilkan minyak masak, minyak industri, maupun menjadi campuran pada bahan bakar (Biodiesel). Tidak hanya sebatas itu, kelapa sawit juga dapat di ekstrak untuk diambil minyak sawit yang masih mentah (*Crude PalmOil*, CPO). Selain dimanfaatkan sebagai kebutuhan pasar di dalam negeri, hasil minyak kelapa sawit di Indonesia juga di ekspor ke negara-negara importir utama minyak kelapa sawit dunia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang peranannya cukup penting bagi perekonomian nasional khususnya sebagai penyedia lapangan kerja sumber pendapatan dan devisa. (Salma, 2016).

Pada era persaingan usaha yang semakin ketat, terkhusus perusahaan kelapa sawit karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja. Tingkat profesionalitas karyawan dalam bekerja diukur dari kinerja mereka. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi tentu ada faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut yaitu Baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain adalah kepemimpinan, motivasi serta kompensasi. Afdal (2018).

Kepemimpinan merupakan potensi atau kemampuan yang dimiliki seseorang yang mampu merubah perilaku orang lain agar apa yang dikehendaki pemimpinnya terwujud dan berjalan secara efektif sesuai dengan peraturan kerja. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan

misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan awal pendirian perusahaan. Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Suprpta (2015).

Disamping itu, untuk meningkatkan kinerja motivasi dianggap penting bagi seorang karyawan. Motivasi kerja adalah kemauan yang timbul dari diri maupun dari luar karyawan yang akan memberikan dorongan atau energi yang menggerakkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang bisa memberi kepuasan berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri. Meningkatnya motivasi kerja karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja, sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan bekerja dengan seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran, penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri, adanya peningkatan, adanya tanggung jawab, adanya administrasi dan kebijaksanaan pemerintah, supervisi, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan kerja. Afdal (2018).

Maka dalam hal ini pemimpin dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan memotivasi karyawan agar mereka giat bekerja serta dapat menjalankan tujuan perusahaan agar tercapai dan terlaksana dengan baik. Selain hal itu, karyawan harus mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan mengenai dorongan dan semangat yang diberikan oleh pimpinan, dengan begitu terjadi sinkronasi antara pimpinan dan yang dipimpin. Hal tersebut bisa membuat optimalnya kinerja karyawan sehingga karyawan semangat dan termotivasi untuk menjalankan aktivitasnya di perusahaan tersebut. Dampak buruk dari kurangnya motivasi terhadap karyawan dalam meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan rasa malas bekerja. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, yang mengakibatkan penurunan target dari perusahaan. Hadiwiwijaya (2015).

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh seorang pemimpin. Ada faktor lainnya yang mempengaruhi yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi yang wajar dapat menjadi pendorong seorang karyawan dalam melakukan kegiatan dapat menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan melalui kinerjanya, demikian sebaliknya usaha kinerja karyawan tidak memuaskan bagi perusahaan upah atau insentif yang diberikan akan menurun, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara sumber daya manusia dan perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi karyawan merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawan. (Sukidi, 2016).

Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan

dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. kompensasi memang sangat mirip dengan motivasi. Akan tetapi, kompensasi lebih mengacu pada sebuah materiil yang diterima oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai, maka karyawan akan melakukan pekerjaan semaunya sendiri dan menjadi tidak terselesaikan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang di lakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Maka, para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya. (Jos Irwan Tampubolon, 2016).

PT. Langkat Nusantara Kepong salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi yaitu komoditi kelapa sawit. Penelitian dilakukan pada karyawan pemanen kelapa sawit Divisi II yang berjumlah 38 orang yang dibawahi oleh 2 orang mandor panen dengan jumlah anggota 20 orang dan 18 orang karyawan panen. Salah satu perusahaan yang memberikan motivasi dan kompensasi kerja untuk mendapatkan dan mempertahankan kinerja karyawan adalah PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

PT. Langkat Nusantara Kepong memberikan motivasi kerja karyawan diantaranya adanya jaminan keselamatan kerja, pihak perusahaan peduli terhadap prestasi kerja yang dicapai, dan pimpinan memberikan dorongan akan bekerja lebih baik. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan di PT. Langkat

Nusantara Kepong antara lain *financial* (upah/gaji, bonus, tunjangan dan asuransi keselamatan) dan kompensasi *financial* (promosi dan tunjangan).

Dari faktor-faktor yang telah dipaparkan diatas, hal ini juga tentu berlaku pada setiap perusahaan termasuk Divisi II PT.Langkat Nusantara KepongKebun Basilam tempat peneliti akan melakukan penelitian. Atas dasar pentingnya Kepemimpinan motivasi dan kompensasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yangberjudul "HubunganKepemimpinan Danmotivasi Serta Kompensasiterhadap Kinerja Karyawan Divisi IIPT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dibahas adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam
2. Bagaimana hubungan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.
2. Untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk

1. Bagi karyawan penelitian ini dapat berguna untuk evaluasi kerja saat ini dan untuk kedepannya
2. Bagi perusahaan hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan, agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.
3. Bagi peneliti hasil penelitian ini menjadi sumber penambah pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan sumber referensi..

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan. Fahmi (2015).

Menurut Mamari dan Sueb (2018) kinerja adalah blok bangunan dan sebuah organisasi, karena kemajuan organisasi adalah upaya kolektif semua anggotanya.

Kinerja menurut Muhammad Ekhsan(2019) adalah kinerja merupakan penampilan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diperlukan di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnyadan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannyadan juga kinerja kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan.

Dalam Ismail Nawawi Uha (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Santosa (2017) kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktifitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Suwardi dan Darianto (2018) lingkungan kerja merupakan kondisi yang mengelilingi karyawan saat bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Muhammad dan Adolfini (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Rivai (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan beban yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Romadhoni (2015) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.

Kelapa Sawit

Menurut Almasdi (2015) Kelapa sawit merupakan pengembangan subsektor perkebunan yang berbasis agribisnis aktivitas perkebunan kelapa sawit dan produk turunannya memberikan nilai tambah yang tinggi di sektor perokonomian.

Menurut Widiyanto (2015) kelapa sawit (*Elaeisnguneensis Jacq*) merupakan salah satu jenis tanaman perkebunan yang menduduki posisi terpenting disektor pertanian, hal ini dikarenakan kelapa sawit mampu menghasilkan nilai ekonomi terbesar perhektarnya jika dibandingkan dengan tanaman penghasil minyak atau lemak lainnya.

Menurut Khairul (2019) kelapa sawit (*Elaeisnguneensis Jacq*) adalah tanaman pohon tropis yang biasanya ditanam untuk produksi industri minyak vegetatif. Tanaman kelapa sawit merupakan tipikal perkebunan yang khas ditanam dan dipanen diatas lahan yang memiliki area yang sangat luas (sekitar 3000 ha hingga 5000 ha) untuk memungkinkan diolah didaerah sekitar pabrik pengolahan minyak kelapa sawit.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang peranannya cukup penting bagi perekonomian nasional khususnya sebagai penyedia lapangan kerja sumber pendapatan dan devisa. Disamping itu kelapa sawit juga berperan dalam mendorong pengembangan wilayah dan agro industry. Salma (2016).

Menurut Maruli Perdamean (2017) kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak kelapa sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia.

Cerahnya prospek komoditas minyak kelapa sawit dan produk turunannya di dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk meningkatkan produktivitasnya

Kepemimpinan

Menurut Yukl (2015) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Dalam Wibowo (2015) memberikan definisi kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Kepemimpinan Ayu Dwi Puspita (2020) adalah faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena seorang pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Iqbal, et, al (2015) kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya.

Menurut Handoko (2016) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Motivasi

Ayu Dwi Puspita (2020) motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Isma (2016) motivasi adalah sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang berdampak pada arah *directions*, intensitas *intensity* dan keteguhan *persistence* perilakunya.

Menurut Gatot Kusjono(2019) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Yulianita (2017) motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia mendapat tujuannya.

Menurut Givan Adi Setiawan (2019)motivasi merupakan dorongan yang diberikan pemimpin untuk mempengaruhi individu agar dapat melakukan aktivitasnya.

Kompensasi

Edi Winata (2016) kompensasi adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada sebuah organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada satu organisasi, dilain pihak dia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Menurut Sutrisno (2017)dilihat dari sudut pandang perusahaan kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Sedangkan, dilihat dari sudut pandang karyawan kompensasi merupakan hasil pendapatan yang diberikan kepada atas kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan yang mempengaruhi

gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya.

Menurut Edy Sutrisno (2016) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Salisu et al (2015) kompensasi adalah komponen mendasar dari manajemen sumber daya manusia. Kompensasi ini mencakup penghargaan ekonomi dalam bentuk upah dan gaji serta tunjangan, kompensasi tidak langsung atau pembayaran tambahan.

Menurut Winda et al (2017) kompensasi adalah pencapaian kontra terhadap penggunaan energi dan layanan yang diberikan oleh karyawan. Terutama, tujuan kompensasi adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan keberadaan karyawan, menjamin keadilan, menghargai keinginan kesediaan, mengendalikan biaya, mematuhi peraturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi dan mudah dipahami.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Hadiwijaya (2015), dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit usaha pengembangan dan lingkungan PT.Perkebunan Mitra Ogan Baturaja, menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 9,389 dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung 1,980 dan sig. sebesar 0.051, yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan, terhadap variabel kinerja karyawan pada unit usaha PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. Diperoleh nilai sig. (*p-value*) sebesar 0.000 dan F-hitung = 174,134. Gaya kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada karyawan unit usaha PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.dengan t-hitung 9,389 dan sig. sebesar 0.000 dibandingkan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 1,980 dan sig. sebesar 0.051.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ishak, dkk (2019), dengan jurnal yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta kompensasi terhadap komitmen dan kinerja pegawai balai pengelolaan hutan produksi wilayah xi Samarinda, menunjukkan bahwa penelitian deskriptif inferensial yang menganalisis pengaruh variable oksogen kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, terhadap variable oksogen komitmen, dan kinerja pegawai balai pengelolaan hutan produksi wilayah xi samarinda. Pengujian dilakukan dengan analisis jalur dengan bantuan software SmartPLS terhadap 31 orang responden. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen, kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Merta Kusuma (2020) dengan jurnal yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor estate (Studi Kasus Pada PT. Daria Dharma Pratama Air Berau Estate). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Estate PT. Daria Dharma Pratama Air Berau estate dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan Motivasi berpengaruh karena nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,698. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan Kantor Estate dapat dijelaskan sebesar 69,8 % oleh variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi. Sedangkan sisanya ($100 - 69,8\% = 30,2\%$) dipengaruhi oleh factor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu (2019) dengan jurnal yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

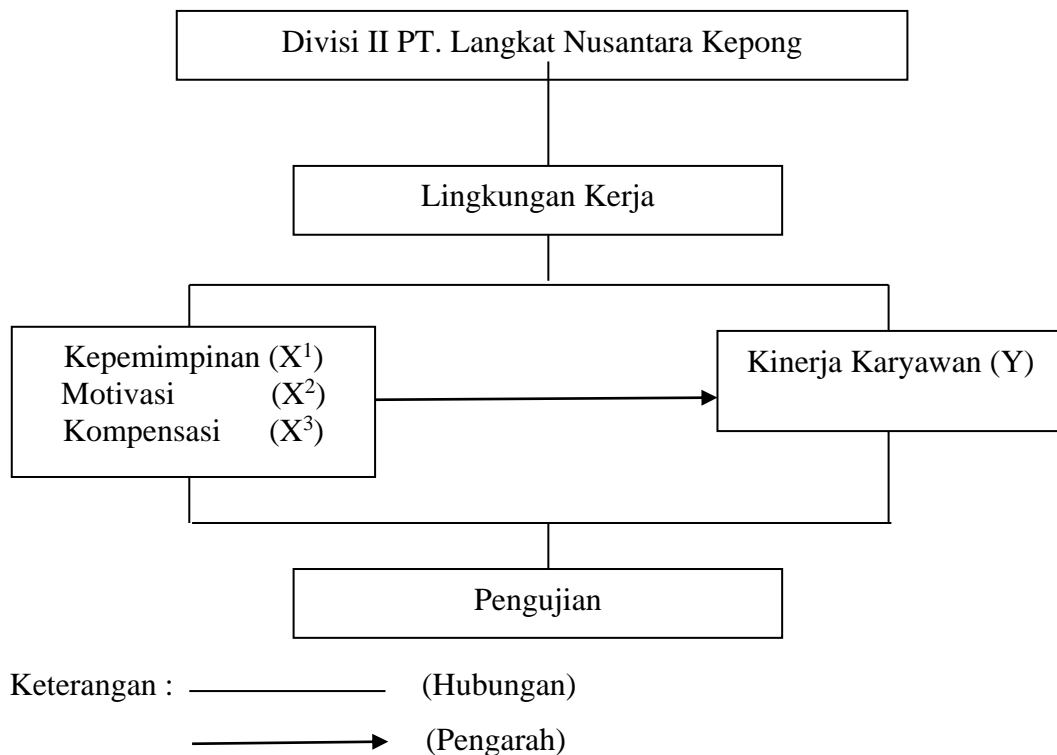
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gatot Kusjono (2016), dengan jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan. Hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan nilai Fhitung (24,518) lebih besar dari Ftabel

(3,11) dengan persamaan regresi berganda $Y = 18,523 + 0,487X_1 + 0,099X_2$, tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,624$. Sedangkan kontribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1 % ditentukan variabel lain yang tidak diteliti. variabel lain diluar penelitian ini.

Kerangka Pemikiran

Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap dan terampil melainkan juga membutuhkan orang yang giat bekerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sesuai dengan visi dan misi tujuan dari organisasi tersebut. Maka dalam hal ini pemimpin dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan memotivasi karyawan agar mereka giat bekerja serta dapat menjalankan tujuan perusahaan agar tercapai dan terlaksana dengan baik. Selain hal itu, karyawan harus mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan mengenai dorongan dan semangat yang diberikan oleh pemimpin, dengan begitu terjadi sinkronasi antara pimpinan dan yang dipimpin. Hal tersebut bisa membuat optimalnya kinerja karyawan sehingga karyawan semangat dan termotivasi untuk menjalankan aktivitasnya diperusahaan tersebut. Bahkan di dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dibutuhkan juga yang namanya kompensasi. Karena pada dasarnya kompensasi itu sendiri akan dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2016).

Ho : Tidak adanya hubungan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

H1 : Adanya hubungan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus *case study* yang mana pada penelitian ini yang dilakukan didasarkan atas kejadian atau fenomena yang terjadi pada karyawan panen di Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. Tujuan studi kasus ini adalah untuk mengetahui mengenai sebuah objek tertentu selama kurun waktu, atau penelitian yang dimana lebih terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisis secara cermat terhadap berbagai faktor yang terkait dengan kasus sehingga didapat kesimpulan yang akurat.

Metode Penentuan Lokasi

Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) karena atas adanya upaya perusahaan perkebunan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang didasarkan atas sistem kepemimpinan, motivasi dan juga kompensasi yang telah diterapkan.

Metode Penarikan Sampel

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakternya akan diteliti. Populasi dapat berupa orang, benda, perusahaan, sampai lembaga yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya. (Sugiyono, 2017).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan panen Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam, yang menerapkan sistem

kepemimpinan, motivasi juga kompensasi dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan jumlah karyawan panen sebanyak 37 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017), mengartikan sampel sebagai sebagian dan karakteristik yang ada pada populasi. Berdasarkan hal tersebut maka sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metodologi penelitian merupakan tahapan yang diperlukan dalam pemecahan masalah, agar diketahui pokok persoalan yang sedang dihadapi, sehingga dapat ditentukan pemecahan masalah yang tepat dalam menghadapi persoalan tersebut. Data yang dikumpulkan dari penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung dengan para responden melalui daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

b. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dari kepustakaan, BPS dan juga dari instansi-instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini.

Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Pengertian validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat

ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas. Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* dan *Microsoft Office Excel*.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2017) "Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama". Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

Metode Analisis Data

Analisis Deskripsi

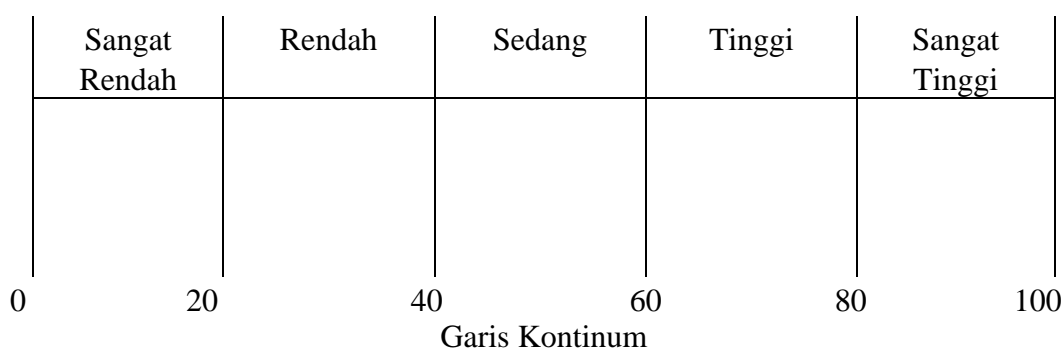
Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam di uji dari kuisisioner yang diisi oleh anggota menggunakan skala likert yakni dengan memberikan beberapa item pertanyaan untuk setiap parameter. Dengan alternative jenjang jawaban yang jelas (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju). Untuk mengukur kinerja karyawan dilakukan dengan mengurutkan dari tingkat paling rendah dirumuskan sebagai berikut ini:

$$\text{Kinerja Karyawan} = \frac{\text{skor jumlah kuisisioner}}{\text{skor maksimal kuisisioner}} \times 100\%$$

Dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Rendah	= 0-20%
Rendah	= 21-40%
Sedang	= 41-60%
Tinggi	= 61-80%
Sangat Tinggi	= 81-100%

Dapat digambarkan dengan garis kontinum pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong

Uji Analisis Korelasi

Pada tahap korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Rumus korelasi yang digunakan *product momen pearson* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis :

H_0 : Tidak ada hubungan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada hubungan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi *product momen pearson* seperti yang disampaikan sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y
 X : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi
 Y : Kinerja Karyawan

Tabel 1. Interpretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi

INTERVAL NILAI r	INTERPRETASI
0,001- 0,200	Korelasi sangat lemah
0,201- 0,400	Korelasi lemah
0,401- 0,600	Korelasi cukup kuat
0,601- 0,800	Korelasi kuat
0,801- 1,000	Korelasi sangat kuat

*) Interpretasi berlaku untuk nilai r positif maupun negatif (Triton, 2016).

Data penelitian akan diujikan menggunakan software SPSS 23.0, untuk pengambilan keputusan digunakan aturan sebagai berikut:

- Jika Sig < 0,05, maka H_a diterima (ada hubungan kepemimpinan, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan).
- Jika Sig > 0,05, maka H_o diterima (tidak ada hubungan kepemimpinan, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan).

Defenisi Dan Batasan Operasional

Definisi

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Artinya, setiap variabel kepemimpinan, motivasi serta kompensasi akan diukur satu persatu dalam menggunakan metode yang telah ditentukan untuk mengetahui setiap

variabel dapat digunakan atau tidak dalam suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Kinerja (Y)

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Kasmir (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

Tabel 2. Indikator Kinerja

No	Indikator	Keterangan
1	Kualitas (mutu)	Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2	Kuantitaas (jumlah)	Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3	Waktu (jangka waktu)	Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4	Kerja sama antar karyawan	Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5		Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas

	Penekanan biaya	dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan..
6	Pengawasan	Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Sumber : Kasmir (2016)

Kepemimpinan (X¹)

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang dibawahnya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya. Berikut adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison *et al*, (2016) yaitu:

Tabel 3. Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Keterangan
1	Jelas dan realistis, komunikasi, percaya.	Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2	Perhatian dan memotivasi, peduli perhatian.	Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3	Mendorong, memiliki tekad, mengajak.	Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi.
4	Solid dan harmonis, menyelesaikan konflik.	Menjaga kekompakan tim.
5	Menghargai, menghormati.	Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Sumber : Schermerhorn dalam Edison *et al*, (2016)

Motivasi (X²)

Menurut Siswanto (2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu atau dapat diartikan suatu faktor pendorong perilaku seseorang.

Tabel 4. Indikator Motivasi

No	Indikator	Keterangan
1	Kinerja	Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (<i>needs</i>) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2	Penghargaan	Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulasi yang kuat.
3	Tantangan	Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulasi kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
4	Tanggung jawab	Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
5	Pengembangan	Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
6	Keterlibatan	Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak suara dari karyawan.
7	Kesempatan	Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka.

Sumber : Siswanto (2015)

Kompensasi (X^3)

Menurut Hazmanan (2017) kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Tabel 5. Indikator Kompensasi

No	Indikator	Keterangan
1	Gaji	Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau

		menggunakan mingguan.
2	Upah	Biasanya berhubungan dengan tariff gaji pekerjaanya itu dilihat Berapa lama kerjanya jika pekerjaannya semakin lama maka semakin besar pula upah yang diberikan
3	Insentif	Tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
4	Tunjangan	Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, family gathering, bunga pinjaman yang relatif rendah atau tanpa bunga, perlindungan kesehatan, dan spesifik, dan skema pembelian saham.
5	Fasilitas	Kenikmatan atau seperti sarana olahraga, poliklinik, cafetaria, mobil antar jemput karyawan, keanggotaan klub kesehatan dan paling rohani tempat parkir khusus dan fasilitas lainnya yang disediakan perusahaan untuk digunakan karyawan

Sumber :Hazmanan (2017)

Batasan Operasional

- 1) Tempat Penelitian : Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam
- 2) Waktu Penelitian : Penelitian ini di mulai dari sampai 2020

DESKRIPSI UMUM DERAH PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Oktober 2020 sampai

Letak Geografis Wilayah

PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun basilam berada di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara. Jarak dari kota Medan ke Kebun Basilam \pm 80 km dengan ketinggian \pm 86 meter di atas permukaan laut, berada pada posisi antara $98^{\circ} 18' 01.9''$ Bujur Timur dan $3^{\circ} 4' 01.9''$ Lintang Utara. PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam berbatasan dengan beberapa wilayah :Sebelah Timur berbatasan dengan Kebun Gohor Lama, Sebelah Barat berbatasan Desa Bukit Dinding, Sebelah Utara berbatasan Desa Patok 18, dan Sebelah Selatan berbatasan Desa Kebun Balok.

Gambaran Umum PT. Langkat Nusantara Kepong

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang berdomisili di Medan Sumatera Utara, melakukan Kerja Sama Operasi (KSO) pengelolaan perkebunan Kelapa Sawit dan Karet di Wilayah Distrik Rayon Tengah dengan PT. Langkat Nusantara Kepong (PT. LNK), ditandai dengan ditandatanganinya Perjanjian Kerja Sama Operasi(KSO) dan Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit dan Karet tersebut pada tanggal 9 Juli 2009 di Kantor Kementerian Negara BUMN oleh Bhatara Moeda Nasution sebagai Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara II dan Mr. Liem Hoong Joon Direktur Utama PT. Kuala Lumpur Kepong untuk wilayah Indonesia. Dengan ditanda

tanganinya Kerja Sama Operasi (KSO) maka terbentuk Anak Perusahaan yang berdomisili di Kabupaten Langkat dengan nama PT. Langkat Nusantara Kepong.

Penandatanganan KSO tersebut disaksikan secara langsung oleh Duta Besar Malaysia untuk Indonesia, Gubernur Sumatera Utara, Menteri Negara BUMN, Departemen Pertanian, jajaran eselon 1 dari kedua departemen tersebut serta Bupati Langkat, Jajaran Komisaris dan Direksi dari PT. Perkebunan Nusantara II, Chairman dan Direktur dari Kuala Lumpur Kepong Plantation Holdings Bhd, Direktur Utama PTPN I s/d XIV dan RNI serta para undangan lainnya. Sebelum penandatanganan KSO tersebut, PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) dan mitra kerja strategisnya, yaitu Kuala Lumpur Kepong Plantation Holdings Bhd (KLKPH) pada tanggal 8 Mei 2009 telah menandatangani suatu Perjanjian Kerja Sama Usaha Patungan (Joint Venture Agreement) yang bertujuan untuk menyepakati pendirian PT. Langkat Nusantaran Kepong (PT. LNK).

Sebagai suatu perusahaan usaha patungan (Joint Venture Company) yang nantinya akan melaksanakan KSO dan bantuan teknis pengelolaan areal kebun kelapa sawit dan karet yang terletak di wilayah Distrik Rayon Tengah (DRT), Provinsi Sumatera Utara, milik PTPN II, di dalam Perjanjian Kerja Sama Usaha Patungan ini, PTPN II memiliki penyertaan saham sebesar 40% dan Kuala Lumpur Kepong Plantation Holdings Bhd (KLKPH) sebesar 60% dalam PT. Langkat Nusantara Kepong. Baik PTPN II dan KLKPH sebagai pemegang saham pendiri masing-masing mempunyai hak untuk menempatkan perwakilannya dalam jajaran Direksi dan Komisaris PT. Langkat Nusantara Kepong.

Kuala Lumpur Kepong Plantation Holdings Bhd (KLKPH) sebagai mitra kerja strategis PT. Perkebunan Nusantara II dalam transaksi Kerja Sama

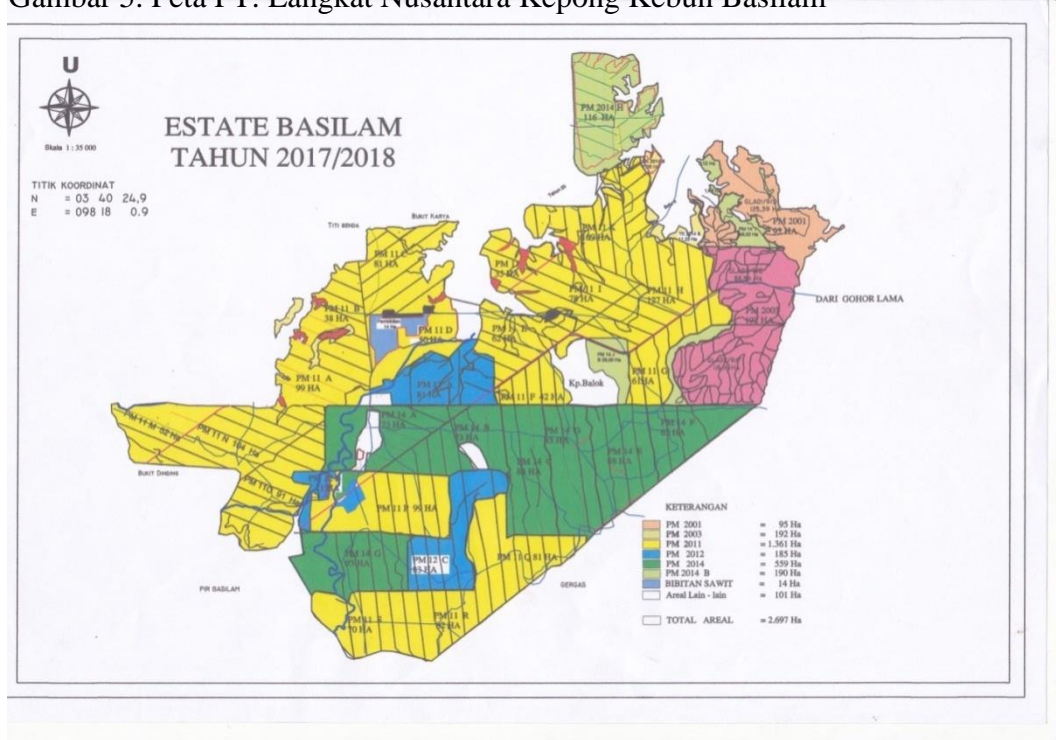
Operasi(KSO) ini merupakan salah satu perusahaan perkebunan terbesar di Malaysia dan mempunyai pengalaman dan reputasi baik dalam memiliki kemampuan menjalankan pengelolaan industri berbasis kelapa sawit sejak dari pembibitan sampai dengan industri hilir. Selain itu, dipilihnya Kuala KLKPH sebagai mitra kerja strategis PTPN II dilakukan melalui proses seleksi yang panjang dan mendetail serta penilaian yang komprehensif meliputi aspek pengalaman usaha, aspek teknis produksi, aspek permodalan dan keuangan, aspek sumber daya manusia, aspek lingkungan dan Corporate Social Responsibility (CSR).

PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam adalah salah satu kebun PTP Nusantara II Tanjung Morawa, terletak di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dan bekas perusahaan perkebunan swasta yang didirikan pada tahun 1920-1957 dinamakan GEO WEHRYX dan CO. Pada tahun 1957-1960 perusahaan ini diambil alih oleh Pemerintah Indonesia Perusahaan Perkebunan Negara Baru dinamakan Kebun Basilam Bukit Lembasah (BBL). Reorganisasi perusahaan perkebunan berubah dari PPN Sumut II Kebun Basilam Bukit Lembasah menjadi :

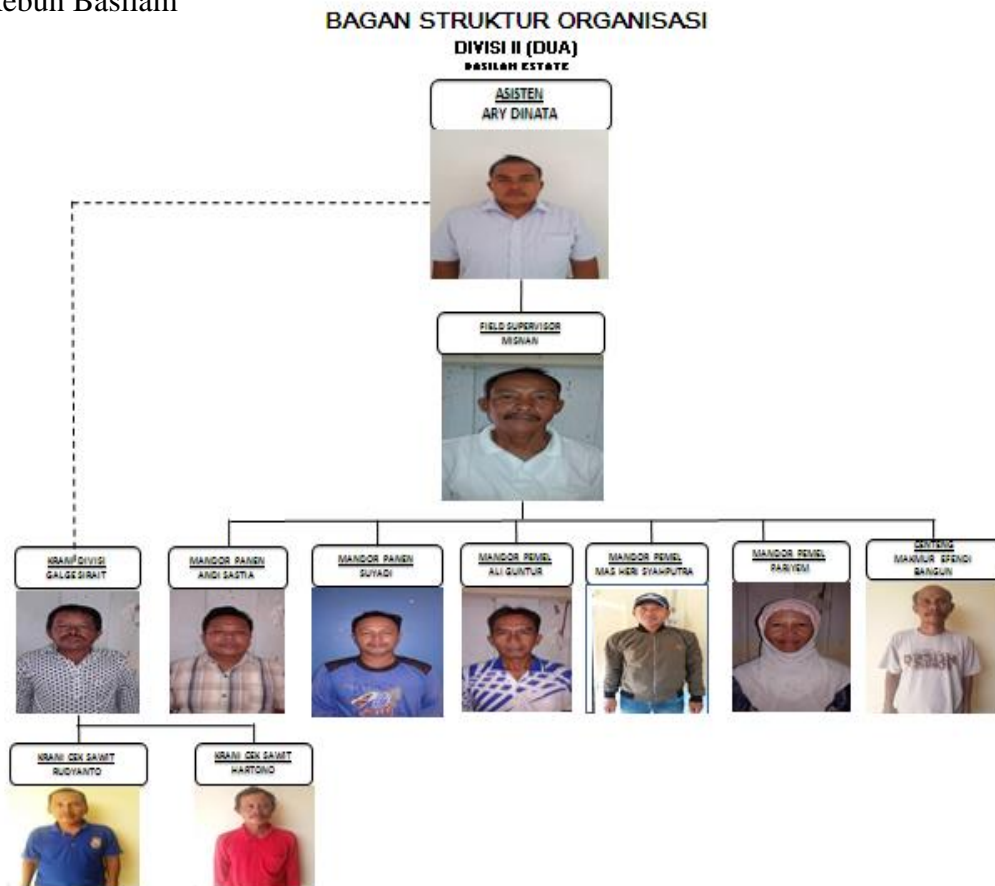
1. Tahun 1963 PPN Antan II.
2. Tahun 1968 PNP II Kebun Basilam Bukit Lembasah.
3. Tahun 1976 PT. Perkebunan II Kebun Basilam.
4. Tahun 1996 penggabungan antara PTP II dengan PTP. IX menjadi PTP Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Basilam.

5. Tahun 2009 PTP Nusantara II Menjalinkan Kerja Sama Operasi (KSO) dengan Kuala Lumpur Kepong Group (KLK Group) dan terbentuk anak perusahaan yang bernama PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.

Gambar 5. Peta PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam



Gambar 6. Bagan Struktur Organisasi Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam



Visi dan Misi PT. Langkat Nusantaran Kepong Kebun Basilam

Visi dari PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam adalah menjadi perusahaan kelapa sawit unggul di Indonesia yang memproduksi minyak sawit dengan cara yang benar dan bertanggung jawab guna mendukung dan memajukan minyak sawit Indonesia lestari.

Misi dari PT. Langkat Nusantara Kepong diantaranya :

1. Membudidayakan dan mengembangkan usaha kelapa sawit sekaligus melestarikan dan meningkatkan mutu sumber daya alam dan lingkungan serta mengangkat derajat sosio ekonomi karyawan dan masyarakat sekitar.

2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia dan masyarakat lokal yang sadar lingkungan guna melakukan tindak pengelolaan kelapa sawit yang taat asas dan bertanggung jawab.
3. Meningkatkan produktivitas usaha kelapa sawit dengan menerapkan tindak manajemen yang efisien dan efektif guna mendukung kesejahteraan bersama secara berkeimbangan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah sebuah gambaran dari identitas para karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam yang terlibat langsung dalam kegiatan penelitian. Karakteristik dari responden diperlukan untuk mengetahui sebagian dari latar belakang kehidupan petani nresponden yang meliputi usia responden bahkan tingkat pendidikannya.

Karakteristik responden dalam penelitian merupakan karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam sebesar 37 orang. Hal ini merupakan keseluruhan jumlah sampel yang digunakan penelitian ini dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 6. Karyawan Divisi II
 Staff: Misnan-II / Team : Febry Triansyah
 Kebun Basilam Februari 2022

No	Nama	Jumlah Produksi (kg)	Hari Kerja Panen	Prestasi
1	Legianto	25.588	22	1169
2	Aditia	29.468	20	1473
3	Wahyudi	32.097	23	1395
4	Dani Aristiawan	33.587	22	1526
5	Suraiman	34.736	21	1654
6	Suriadi	35.329	20	1766
7	Sunarto Tarigan	35.381	25	1415
8	Nirwana Syahputra	37.410	26	1438
9	Mas Edy Abdullah	37.898	25	1515
10	Mhd Arifin	40.193	27	1488
11	M said	41.042	24	1710
12	Hari Sanjaya Sitepu	41.184	26	1584
13	Siswandika tarigan	44.565	22	2025
14	Harianto	44.848	27	1661
15	Fitriyadi	45.348	27	1679
16	Kurniadi	47.774	21	2274
17	Mei syahputra	52.782	26	2030
18	Susanto	72.960	23	3172
19	Wagimin	74.282	24	3095
JUMLAH		806472	451	34069
RATA RATA		42445,89474	23,73684211	1793,105263

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

Tabel 7.Karyawan Divisi II
Staff: Misnan-II / Team : Rudyanto
Kebun Basilam Februari 2022

No	Nama	Jumlah Produksi (kg)	Hari Kerja Panen	Prestasi
1	Supianto	25.953	20	1297
2	Sujono	36.419	22	1655
3	Yopi Rachmanda	37.680	22	1712
4	Sudarman	38.572	21	1836
5	Hermanto Aritonang	39.968	20	1998
6	Riki Dwi H Kusuma Putra	39.878	25	1595
7	Hariato	42.053	23	1828
8	Muliadi	45.622	23	1983
9	Muhammad Saman Bangun	45.622	24	1900
10	Ashadi Ariansyah	45.065	27	1691
11	Nofan aly	48.882	23	2125
12	Andrianto	52.919	25	2116
13	Agustianto	59.199	26	2276
14	Mugiyanto	61.341	20	2359
15	Suparman	68.571	27	2539
16	Susandi	78.621	22	2573
17	Hariato	85.458	20	4272
18	Adi Saputra	97.776	25	3911
JUMLAH		949599	415	39666
RATA RATA		52755,5	23,05555556	2203,667

Sumber : PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan sebagai pembeda antara laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin adalah perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi laki-laki dan perempuan yang menentukan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya meneruskan garis keturunan. Distribusi responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki-laki	37	100%
2	Perempuan	0	0%
Jumlah		37	100%

Sumber : Analisis Data Primer(2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam di dominasi oleh laki-laki dari data 37 menunjukkan jumlah laki-laki 37 orang sedangkan responden perempuan tidak ada.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden menunjukkan informasi identitas karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam dalam hal ini umur akan mempengaruhi kemampuan dan kemauan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas dalam kehidupannya. Berikut tabel distribusi responden berdasarkan usia :

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Usia Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

No	Interval Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	< 20 tahun	0	0%
2	21-30 tahun	24	65%
3	31-40 tahun	13	35%
4	41-50 tahun	0	0%
5	> 50 tahun	0	0%
Jumlah		37	100%

Sumber : Analisis Data Primer(2022)

Mengenai usia responden dalam penelitian ini berkisaran 21-30 tahun. Tingkat usia merupakan yang mempengaruhi kemampuan atau kekuatan fisik seseorang dalam menjalankan suatu kegiatan mereka.

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi responden berdasarkan lamanya berkerja dalam penelitian ini dapat ditinjau pada awal di terimanya karyawan di Divisi II PT. LNK Kebun Basilam samapai dengan saat ini. Berikut tabel distribusi responden berdasarkan lamanya bekerja:

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1	< 1 tahun	0	0%
2	1-5 tahun	32	87%
3	6-10 tahun	5	13%
4	> 10 tahun	0	0%
Jumlah		37	100%

Sumber : Analisis Data Primer(2022)

Berdasarkan tabel diatas pada karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam menunjukkan bahwa lebih banyak bekerja rata-rata 1-5 tahun. Dan yang bekerja selama 6-10 tahun hanya berkisar 5 responden.

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam hal ini merupakan tingkat ilmu ketrampilan karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam yang diperoleh responden selama dibangku sekolah atau lembaga pendidikan formal. Berikut ini menunjukkan distribusi berdasarkan tingkat pendidikan responden :

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMA/Sederajat	37	100%
2	DI/DII/DII	0	0%
3	S1/S2/S3	0	0%
Jumlah		37	100%

Sumber : Analisis Data Primer(2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden yang banyak yaitu lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajatnya dan ini merupakan jumlah seluruh responden sendiri. Hal ini didasarkan atas persyaratan yang ditetapkan perusahaan mengenai jenjang minimal dalam melamar kerja yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA).

Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan merupakan uang yang diterima dan diberikan kepada subjek ekonomi berdasarkan prestasi-prestasi yang diserahkan yaitu berupa pendapatan dari profesi yang dilakukan sendiri atau usaha perorangan dan dari kekayaan. Berikut ini adalah pendapatan dari karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

No	Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase %
1	Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000	0	0%
2	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	0	0%
3	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	23	62%
4	>Rp. 3.000.000	14	38%
Jumlah		37	100%

Sumber : Analisis Data Primer(2022)

Berdasarkan tabel diatas banyaknya pendapatan karyawan sebesar Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 dengan hasil persentase 62%, sedangkan pendapatan nominal >Rp.3.000.000 mendapatkan persentase 38%,.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah penampilan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diperlukan di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnyadan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannyadan juga kinerja kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang diperbandingkan dengan kriteria atau standar, target atau sasaran yang telah ditentukan.

Berikut ini diuraikan deskripsi data mengenai distribusi frekuensi kinerja karyawan di Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam. Data diperoleh dari hasil rekapan kuisisioner yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)

Penilaian	Interval (%)	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	81 – 100	Sangat Setuju	22	59
4	61 – 80	Setuju	15	41
3	41- 60	Netral	0	0
2	21 – 40	Tidak Setuju	0	0
1	0 – 20	Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Analisi data primer (2022)

Berdasarkan pada tabel 13 menunjukkan bahwa variabel Kinerja yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang dengan presentase 59%, kemudian 15 orang menyatakan setuju dengan presentase 41% dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kesimpulannya dalam hal ini adalah mayoritas dari karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam sangat memprioritaskan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Deskripsi variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan memberikan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena seorang pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. kepemimpinan juga memberikan sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya.

Berikut ini diuraikan deskripsi data mengenai distribusi frekuensi variabel kepemimpinan Data diperoleh dari hasil rekapan kuisisioner yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 14. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan(X1)

Penilaian	Interval (%)	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	81 – 100	Sangat Setuju	24	64
4	61 – 80	Setuju	13	36
3	41- 60	Netral	0	0
2	21 – 40	Tidak Setuju	0	0
1	0 – 20	Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Analisi data primer (2022)

Berdasarkan pada tabel 14 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang dengan presentase 64%, kemudian 13 orang menyatakan setuju dengan presentase 36% dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kesimpulannya dalam hal ini adalah mayoritas dari karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam menganggap perlunya intruksi ataupun dorongan pemimpin Divisi kepada diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Deskripsi variabel Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia mendapat tujuannya. Motivasi memberi dorongan yang diberikan pemimpin untuk mempengaruhi individu agar dapat melakukan aktivitasnya.

Berikut ini diuraikan deskripsi data mengenai distribusi frekuensi variabel motivasi. Data diperoleh dari hasil rekapan kuisisioner yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 15. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X2)

Penilaian	Interval (%)	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	81 – 100	Sangat Setuju	20	54
4	61 – 80	Setuju	17	46
3	41- 60	Netral	0	0
2	21 – 40	Tidak Setuju	0	0
1	0 – 20	Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Analisi data primer (2022)

Berdasarkan pada tabel 15 menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 54%, kemudian 17 orang menyatakan setuju dengan presentase 46% dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kesimpulannya dalam hal ini adalah mayoritas dari karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Deskripsi variabel Kompensasi (X3)

Dilihat dari sudut pandang perusahaan kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Sedangkan, dilihat dari sudut pandang karyawan kompensasi

merupakan hasil pendapatan yang diberikan kepada atas kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya.

Berikut ini diuraikan deskripsi data mengenai distribusi frekuensi variabel kompensasi. Data diperoleh dari hasil rekapitan kuisioner yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 16. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi (X3)

Penilaian	Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentase
5	81 – 100	Sangat Setuju	23	62
4	61 – 80	Setuju	14	38
3	41- 60	Netral	0	0
2	21 – 40	Tidak Setuju	0	0
1	0 – 20	Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Analisi data primer (2022)

Berdasarkan pada tabel 16 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 62%, kemudian 14 orang menyatakan setuju dengan presentase 38% dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kesimpulannya dalam hal ini adalah mayoritas dari karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam menganggap kompensasi dalam bentuk uang dan sembako yang diterima sudah sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Analisi Kinerja Karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun

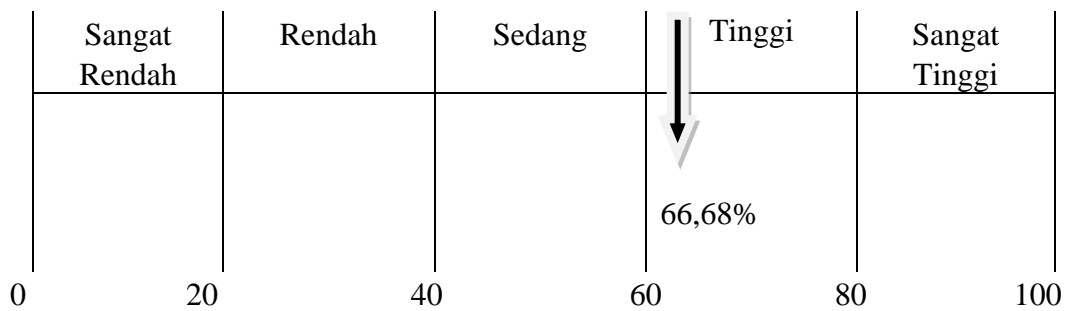
Basilam

Untuk mengetahui Kinerja karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam dapat digunakan presentase yang diperoleh dengan

$$\text{Kinerja Karyawan} = \frac{\text{skor jumlah kuisioner}}{\text{skormaksimalkuisioner}} \times 100\%$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = \frac{3.084}{4.625} \times 100\%$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 66,68\%$$



Gambar . Garis Kontinuum Kinerja Karyawan karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam dalam menjalankan pekerjaannya tergolong “Tinggi” yang artinya kinerja karyawan dalam hal ini dapat dikategorikan baik.

Tabel 17. Analisis Kinerja Karyawan karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam

No	Variabel Y	Skor yang Diperoleh	Skor Maksimum	Kinerja	Kriteria
1	Kinerja Karyawan karyawan Divisi II PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam	3.084	4.625	66,68	Tinggi

Uji Validitas

Menurut Ridwan (2015) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur sehingga benar-benar mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan dengan SPSS 24. Berikut adalah hasil uji validitas pada variable independen sebagai berikut ini :

1) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 18. Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan/Pertanyaan	r_{hitung}	>/<	r_{tabel}	Kategori
1	Pernyataan/Pertanyaan 1	0,592	>	0,3246	Valid
2	Pernyataan/Pertanyaan 2	0,662	>	0,3246	Valid
3	Pernyataan/Pertanyaan 3	0,626	>	0,3246	Valid
4	Pernyataan/Pertanyaan 4	0,668	>	0,3246	Valid
5	Pernyataan/Pertanyaan 5	0,516	>	0,3246	Valid
6	Pernyataan/Pertanyaan 6	0,676	>	0,3246	Valid
7	Pernyataan/Pertanyaan 7	0,7	>	0,3246	Valid
8	Pernyataan/Pertanyaan 8	0,674	>	0,3246	Valid
9	Pernyataan/Pertanyaan 9	0,23	<	0,3246	Tidak Valid
10	Pernyataan/Pertanyaan 10	0,35	>	0,3246	Valid
11	Pernyataan/Pertanyaan 11	0,618	>	0,3246	Valid
12	Pernyataan/Pertanyaan 12	0,397	>	0,3246	Valid
13	Pernyataan/Pertanyaan 13	0,008	<	0,3246	Tidak Valid
14	Pernyataan/Pertanyaan 14	0,567	>	0,3246	Valid
15	Pernyataan/Pertanyaan 15	0,675	>	0,3246	Valid
16	Pernyataan/Pertanyaan 16	0,544	>	0,3246	Valid
17	Pernyataan/Pertanyaan 17	0,704	>	0,3246	Valid
18	Pernyataan/Pertanyaan 18	0,653	>	0,3246	Valid
19	Pernyataan/Pertanyaan 19	0,12	<	0,3246	Tidak Valid
20	Pernyataan/Pertanyaan 20	0,594	>	0,3246	Valid
21	Pernyataan/Pertanyaan 21	0,393	>	0,3246	Valid
22	Pernyataan/Pertanyaan 22	0,509	>	0,3246	Valid
23	Pernyataan/Pertanyaan 23	0,189	<	0,3246	Tidak Valid
24	Pernyataan/Pertanyaan 24	0,5	>	0,3246	Valid
25	Pernyataan/Pertanyaan 25	0,372	>	0,3246	Valid

Sumber : Analisis Data Primer(2022)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 25 soal pernyataan/pertanyaan untuk variable kinerja (Y), hasil uji validitas yang diperoleh yaitu sebanyak 21 pernyataan valid, dapat dijadikan alat ukur dan 4 pernyataan tidak valid, dan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur.

2) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 19. Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan/Pertanyaan	r_{hitung}	>/<	r_{tabel}	Kategori
1	Pernyataan/Pertanyaan 1	0,191	<	0,324	Tidak Valid
2	Pernyataan/Pertanyaan 2	0,433	>	0,324	Valid
3	Pernyataan/Pertanyaan 3	0,59	>	0,324	Valid
4	Pernyataan/Pertanyaan 4	0,54	>	0,324	Valid
5	Pernyataan/Pertanyaan 5	0,199	<	0,324	Tidak Valid
6	Pernyataan/Pertanyaan 6	0,335	>	0,324	Valid
7	Pernyataan/Pertanyaan 7	0,446	>	0,324	Valid
8	Pernyataan/Pertanyaan 8	0,49	>	0,324	Valid
9	Pernyataan/Pertanyaan 9	0,554	>	0,324	Valid
10	Pernyataan/Pertanyaan 10	0,543	>	0,324	Valid
11	Pernyataan/Pertanyaan 11	0,484	>	0,324	Valid
12	Pernyataan/Pertanyaan 12	0,621	>	0,324	Valid
13	Pernyataan/Pertanyaan 13	0,383	>	0,324	Valid
14	Pernyataan/Pertanyaan 14	0,425	>	0,324	Valid
15	Pernyataan/Pertanyaan 15	0,748	>	0,324	Valid
16	Pernyataan/Pertanyaan 16	0,62	>	0,324	Valid
17	Pernyataan/Pertanyaan 17	0,448	>	0,324	Valid
18	Pernyataan/Pertanyaan 18	0,472	>	0,324	Valid
19	Pernyataan/Pertanyaan 19	0,304	<	0,324	Tidak Valid
20	Pernyataan/Pertanyaan 20	0,45	>	0,324	Valid
21	Pernyataan/Pertanyaan 21	0,319	<	0,324	Tidak Valid
22	Pernyataan/Pertanyaan 22	0,675	>	0,324	Valid
23	Pernyataan/Pertanyaan 23	0,326	>	0,324	Valid
24	Pernyataan/Pertanyaan 24	0,523	>	0,324	Valid
25	Pernyataan/Pertanyaan 25	0,7	>	0,324	Valid

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa dari 25 soal pernyataan untuk variable kepemimpinan (X1) hasil uji validitas yang diperoleh yaitu sebanyak 21 pernyataan valid, dapat dijadikan alat ukur dan 4 pernyataan tidak valid, dan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur.

3) Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel20. Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan/Pertanyaan	r _{hitung}	>/<	r _{tabel}	Valid
1	Pernyataan/Pertanyaan 1	0,482	>	0,3246	Valid
2	Pernyataan/Pertanyaan 2	0,521	>	0,3246	Valid
3	Pernyataan/Pertanyaan 3	0,343	>	0,3246	Valid
4	Pernyataan/Pertanyaan 4	0,344	>	0,3246	Valid
5	Pernyataan/Pertanyaan 5	0,372	>	0,3246	Valid
6	Pernyataan/Pertanyaan 6	0,536	>	0,3246	Valid
7	Pernyataan/Pertanyaan 7	0,638	>	0,3246	Valid
8	Pernyataan/Pertanyaan 8	0,692	>	0,3246	Valid
9	Pernyataan/Pertanyaan 9	0,678	>	0,3246	Valid
10	Pernyataan/Pertanyaan 10	0,35	>	0,3246	Valid
11	Pernyataan/Pertanyaan 11	0,526	>	0,3246	Valid
12	Pernyataan/Pertanyaan 12	0,568	>	0,3246	Valid
13	Pernyataan/Pertanyaan 13	0,122	<	0,3246	Tidak Valid
14	Pernyataan/Pertanyaan 14	0,137	<	0,3246	Tidak Valid
15	Pernyataan/Pertanyaan 15	0,421	>	0,3246	Valid
16	Pernyataan/Pertanyaan 16	0,507	>	0,3246	Valid
17	Pernyataan/Pertanyaan 17	0,652	>	0,3246	Valid
18	Pernyataan/Pertanyaan 18	0,223	<	0,3246	Tidak Valid
19	Pernyataan/Pertanyaan 19	0,571	>	0,3246	Valid
20	Pernyataan/Pertanyaan 20	0,586	>	0,3246	Valid
21	Pernyataan/Pertanyaan 21	0,522	>	0,3246	Valid
22	Pernyataan/Pertanyaan 22	0,3	<	0,3246	Tidak Valid
23	Pernyataan/Pertanyaan 23	0,183	<	0,3246	Tidak Valid
24	Pernyataan/Pertanyaan 24	0,183	<	0,3246	Tidak Valid
25	Pernyataan/Pertanyaan 25	0,602	>	0,3246	Valid

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa dari 25 soal pernyataan untuk variable motivasi (X2) hasil uji validitas yang diperoleh yaitu sebanyak 19 pernyataan valid, dapat dijadikan alat ukur dan 6 pernyataan tidak valid, dan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur.

4) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 21. Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X3)

No	Pernyataan/Pertanyaan	r_{hitung}	>/<	r_{tabel}	Kategori
1	Pernyataan/Pertanyaan 1	0,539	>	0,3246	Valid
2	Pernyataan/Pertanyaan 2	0,296	<	0,3246	Tidak Valid
3	Pernyataan/Pertanyaan 3	0,31	<	0,3246	Tidak Valid
4	Pernyataan/Pertanyaan 4	0,306	<	0,3246	Tidak Valid
5	Pernyataan/Pertanyaan 5	0,152	<	0,3246	Tidak Valid
6	Pernyataan/Pertanyaan 6	0,603	>	0,3246	Valid
7	Pernyataan/Pertanyaan 7	0,151	<	0,3246	Tidak Valid
8	Pernyataan/Pertanyaan 8	0,615	>	0,3246	Valid
9	Pernyataan/Pertanyaan 9	0,444	>	0,3246	Valid
10	Pernyataan/Pertanyaan 10	0,644	>	0,3246	Valid
11	Pernyataan/Pertanyaan 11	0,63	>	0,3246	Valid
12	Pernyataan/Pertanyaan 12	0,473	>	0,3246	Valid
13	Pernyataan/Pertanyaan 13	0,623	>	0,3246	Valid
14	Pernyataan/Pertanyaan 14	0,625	>	0,3246	Valid
15	Pernyataan/Pertanyaan 15	0,411	>	0,3246	Valid
16	Pernyataan/Pertanyaan 16	0,633	>	0,3246	Valid
17	Pernyataan/Pertanyaan 17	0,656	>	0,3246	Valid
18	Pernyataan/Pertanyaan 18	0,432	>	0,3246	Valid
19	Pernyataan/Pertanyaan 19	0,501	>	0,3246	Valid
20	Pernyataan/Pertanyaan 20	0,493	>	0,3246	Valid
21	Pernyataan/Pertanyaan 21	0,708	>	0,3246	Valid
22	Pernyataan/Pertanyaan 22	0,524	>	0,3246	Valid
23	Pernyataan/Pertanyaan 23	0,432	>	0,3246	Valid
24	Pernyataan/Pertanyaan 24	0,587	>	0,3246	Valid
25	Pernyataan/Pertanyaan 25	0,521	>	0,3246	Valid

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa dari 25 soal pernyataan untuk variable Kompensasi (X3) hasil uji validitas yang diperoleh yaitu sebanyak 20 pernyataan valid, dapat dijadikan alat ukur dan 5 pernyataan tidak valid, dan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas internal diperoleh dengan menganalisis data dari satu kali pengujian. Cara mencari reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran Hartono (2015). Reliabilitas sebagai alat ukur yang berkaitan dengan masalah eror pengukuran, dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Pengertian umum menyatakan bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya.

Jika nilai Alpha > 0,60 disebut reliable. Sebaliknya jika nilai alpha < 0,60 disebut tidak reliable Priyanto (2014). Alat untuk melakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24. Selanjutnya dalam pemberian interpretasi terhadap koefisien reliabilitas test (r) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

1. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti test hasil kuisioner yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan telah memiliki reliabilitas yang tinggi (reliable).
2. Apabila r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} berarti test hasil kuisioner yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 22. Hasil Uji Realibilitas Kuisioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	>/<	Alpha krisi	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,881	>	0,6	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0,854	>	0,6	Reliabel
3	Motivasi (X2)	0,832	>	0,6	Reliabel
4	Kompensasi (X3)	0,858	>	0,6	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Tabel menjelaskan bahwa pengujian reabilitas pada setiap variable yang dilakukan dinyatakan reliable dimana nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar pada nilai

alpha kritis (0,6). Sehingga item yang telah diuji dinyatakan layak untuk diujikan kepada sampel dalam penelitian.

Hasil hubungan berdasarkan indikator (Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi) terhadap kinerja karyawan diDIVISI II PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG KEBUN BASILAM

Tabel 23. Uji Korelasi Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan.

KEPEMIMPINAN	Nilai Signifikansi	Nilai Korelasi
	0,002	0,493

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 17 berikut diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_a dan menolak H_o yaitu ada hubungan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun korelasi cukup kuat yaitu 0,493. Jadi masih banyak variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya Kepemimpinan saja.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan terwujudnya kepemimpinan yang efektif dan optimal akan tercipta kinerja pegawai yang semakin optimal. Diikuti dengan semakin efektif dan optimalnya pemberian pengarahan kepada pegawai akan semakin efektif dan optimal pula kinerja pegawai. Dengan demikian, diharapkan terciptanya kepemimpinan efektif dan pemberian pengarahan atau arahan secara optimal sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi.

Kepemimpinan yang dilakukan persepsi riil dan banyak direspon positif karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam khususnya di Divisi II. Sedangkan dua aspek kepemimpinan lainnya yaitu, kepemimpinan yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada

bawahannya bagaimana cara mencapainya dan kepemimpinan yang menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin lebih banyak

direspon negatif oleh karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa masih diperlukan keterlibatan pemimpin untuk membimbing karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya. Selain itu pemimpin perlu mempertimbangkan penerapan efisiensi jangan berlebihan untuk menghindari kontra produktif.

Tabel 24. Uji Korelasi Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan.

MOTIVASI	Nilai Signifikansi	Nilai Korelasi
	0,002	0,486

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 18 berikut diketahui bahwa Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_a dan menolak H_o yaitu ada hubungan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan namun korelasi cukup kuat yaitu 0,486. Jadi masih banyak variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya Motivasi saja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar DIY.

Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah atau penghargaan dan motivasi negatif seperti pemberian hukuman, memberikan peringatan kepada pegawai sebagai bentuk arahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini telah diterapkan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Baslam terkhususnya di Divisi II. Motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan

energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Jadi, semakin optimal pimpinan melakukan motivasi dalam suatu organisasi maka berpengaruh juga terhadap kinerja pegawainya.

Cara yang dapat dilakukan pimpinan untuk memotivasi karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam khususnya di Divisi II yaitu menjalankan program apel pagi dan pemberian penghargaan. Apel pagi sebagai salah satu cara untuk melakukan motivasi sekaligus pengendalian dan pengarahan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apel pagi tersebut dapat menjadi sarana untuk pengarahan, pemberian informasi, dan pemberian semangat kepada pegawai sebelum bekerja sebagai bentuk perhatian dari pimpinan.

Tabel 25. Uji Korelasi Antara Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan.

KOMPENSASI	Nilai Signifikansi	Nilai Korelasi
	0,002	0,494

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 19 berikut diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_a dan menolak H_o yaitu ada hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan namun korelasi cukup kuat yaitu 0,494. Jadi masih banyak variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya Kompensasi saja.

Pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan panen PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam Divisi II menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang

(finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja berubah searah dengan kinerja karyawan.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bias menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam Divisi II kepada karyawan panen juga tidak main-main dalam memberikan bentuk hadiah maupun uang, kompensasi yang bisa didapat oleh karyawan panen bisa menuai diatas Rp. 5.000.000 perbulannya, belum lagi sembako seperti minyak goreng dan lain-lain yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya.

Adapun maksud dan tujuan perusahaan PT. Langkat Nusantara Kepog Kebun Basilam memberikan kompensasi yang cukup menggiurkan untuk meningkatkan produktifitas kinerja hasil panen atau menyemangatkan para karyawan agak lebih bersemangat dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian variabel Kepemimpinan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang dengan presentase 64%, kemudian 13 orang menyatakan setuju dengan presentase 36% terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Variabel Motivasi yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan presentase 54%, kemudian 17 orang menyatakan setuju dengan presentase 46% terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Variabel Kompensasi yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang dengan presentase 62%, kemudian 14 orang menyatakan setuju dengan presentase 38% terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam dengan korelasi yang cukup kuat.

Saran

Pada perusahaan perkebunan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam khususnya Divisi II diharapkan mampu memberikan sistem, motivasi yang baik sehingga mampu mempertahankan kinerja karyawan agar tetap berjalan dengan baik di perusahaan

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variable dan menambah variable lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. 2015. Pembelajaran Sainfifik untuk Implementasi Kurikulum 2013. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ayu, D. P dan L. Dahlia. 2020. Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan. Fakultas Ekonomi. Universitas Triologi.
- Cahyono, U. T., M. S. Maarif dan S. Suharjono. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. Jurusan Produksi Pertanian, Program Studi Produksi Tanaman Perkebunan, Politeknik Negeri JemberJl. Mastrip PO BOX 164 Jember 68101.
- Edi, W. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja *Frontliner* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Fahmi, I. 2015. Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi). Bandung Alfabeta.
- Gatot, K dan R. Putri. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Hadiwijaya, H. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan. PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.
- Handoko, T. H. 2016. Manajemen. Edisi kedua. Cetakan Kedua Puluh Delapan. Yogyakarta : BPFE.
- Hartono. 2015. Analisis Item Instrumen. Pekanbaru. Zanafah Publishing.
- Hasibuan, D. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhan Batu
- Iqbal, N., S. Anwar dan N. Haide. 2015. Effect of Leadership Stayle on Employee Performance. Arabian Business and Management Revie.

- Ishak, M., S. Mintarti dan D. Lestari. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi serta Kompensasi terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah XI Samarinda.
- Isma, H. M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Motivasi Kerja terhadap Kreativitas Penyuluh Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sinjai. *Doctoral Dissertation, Pascasarjana*.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. 2017. Manajemen Kompensasi. Medan:Madenera.
- Kusuma, M. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Estate (Studi Kasus pada PT. Daria Dharma Pratama Air Berau Estate). Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Maamari, B. E dan A. Saheb. 2018. How Organizational Culture and Lidership Style Affect Employess Performance of Ganders. *Internatational Journal of Organizational Analysis*.
- Maruli, P. 2017. Best Manajemen Practice Kelapa Sawit. Yogyakarta : Andi.
- Muhammad, S. R., A. Adolfina dan G. Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba* 4, 045-055.
- Rivai, A. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Perawat untuk Berhenti Bekerja di Rumah Sakit Columbia Asia Medan.
- Romadhoni dan S. Mukmin. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Social terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah Al- Hikmah* Vol.3 No.2 Hal.125-145.
- Salisu, J. B., E. Chinyio dan S. Suresh. 2015. The Impact of Compensation on The Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria. *The Business and Management Review: International Academic Conference In Paris (IACP)*, 6(4), 10–11.
- Salma. 2016. Peranan Hasil Pertanian Kelapa Sawit terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat dalam Perspektif Ekonomi Islam di Desa Karossa Kabupaten Mamuju Tengah. Skripsi. Makassar : Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Santosa, I., A. G. Hasanudin dan I. B. Hanifah. 2017. Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*. Vol. 2 No 1. Banten : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sedarmayanti. 2018. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Alfabeta.

- Setyawan, A. G. 2019. Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Balaikota Surakarta.
- Siswanto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. 2016, Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening.
- Suprpta, M., D. K. Sintaasih dan I. G. Riana. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali *Art Market* Kuta-Bali). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi, D. 2018. Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup), Yogyakarta : Gava Media.
- Syahza, A. 2015. Percepatan Ekonomi Pedesaan Melalui Pembangunan Perkebunan Kelapa Sawit. Universitas Riau.
- Tampubolon, J. I., B. Isyandi dan S. Indarti. 2016. Pngaruh Disiplin dan Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai.
- Trastanti, D. F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada Karyawan PT Gujati 56 Utama Sukoharjo.
- Triton. 2016. SPSS 13.0 Terapan, Andi. Yogyakarta
- Uha, I, N. 2015. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Cetakan Kedua. Kencana : Prenadamedia Group Jakarta.
- Wa, O. Z. M., U. Kaltum dan E. T. Sule. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran, Jalan Dipati Ukur No. 35, Bandung 40132, Indonesia.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiyanto, M. 2015. Budidaya Tanaman Sawit.

- Winda, O., U. H. Nayati dan P. Arik. 2017. Impact of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employees Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 4 April, 113–119.
- Yukl, G.. 2015. *Kepeimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Yulianita, A. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV*. Cipta Nusa Sidoarjo. Skripsi Ekonomi dan Bisnis. Univesitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Zikri, M. A., D. Yelfiarita dan D. Darnetti. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemanen di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara*. Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh.

Lampiran 1 Kuisisioner

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdra/i. Karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya Irwan Bayuda memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir dengan judul penelitian "Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam".

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Seluruh data dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan, untuk itu dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mendukung penelitian ini. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Hormat Saya

Irwan Bayuda

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.

2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 5 alternatif jawaban dengan memberikan tanda centang (\surd) pada kolom yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi anda.
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternatif jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 41-50 tahun

21-30 tahun > 50 tahun

31-40 tahun

Lama Bekerja : < 1 tahun 6-10 tahun

1-5 tahun > 10 tahun

- Pend. Terakhir : SMA / Sederajat S1/S2/S3
 DI/DII/DIII Lainnya.....
- Pendapatan : Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000
 Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000
 Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000
 Diatas Rp. 3.000.000

C. Kriteria Penilaian

Berilah tanda (\checkmark) pada kolom yang sudah tersedia dengan pendapat Anda.

No	Skala Tingkatan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Lampiran 1. Kuisisioner

No	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	N	S	SS
----	---------------------------------	-----	----	---	---	----

		1	2	3	4	5
1	Selalu memberikan hasil pekerjaan yang terbaik di perusahaan perkebunan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.					
2	Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan perkebunan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.					
3	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.					
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih efektif dari karyawan lain.					
5	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan untuk tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas.					
6	Tetap bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada.					
	Selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan					

7	fungsi yang telah ditetapkan perusahaan perkebunan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam.					
8	Selalu mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain.					
9	Mampu bekerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja.					
10	Memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.					
11	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
12	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian.					
13	Selalu mengikuti prosedur perusahaan.					
14	Optimis dengan pengalaman yang saya miliki maka saya dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul.					
15	Saya tidak pernah khawatir atas hasil yang ditargetkan karena saya telah					

	lama bergelut dengan bidang tugas yang saya kerjakan.					
16	Pimpinan memberikan kesempatan kepada untuk menggunakan kreatifitas dan keterampilan yang saya miliki.					
17	Saya memahami dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.					
18	Dengan ilmu yang saya miliki, saya dapat lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
19	Penetapan target kerja dilakukan oleh perusahaan dengan penuh perhitungan.					
20	Pencapaian hasil kerja saya telah memenuhi harapan perusahaan.					
21	Saya mampu melaksanakan tugas saya lebih baik dari standart yang ditetapkan perusahaan.					
22	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku guna menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja.					

23	Keahlian yang saya miliki sesuai dengan kemampuan saya.					
24	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya melakukannya dengan penuh perhitungan					
25	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan melaporkannya sesuai dengan ketentuan kepada pimpinan secara berkala.					

No	Pernyataan Kepemimpinan (X ¹)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pimpinan tidak membeda - bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberi tugas.					
2	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawan.					
3	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.					
4	Pimpinan mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.					
5	Pimpinan memberikan peraturan-					

	peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.					
6	Pimpinan ikutberpartisipasi dalam memberikan contohcara bekerja yang benar kepada karyawan.					
7	Pimpinan berbicaramenggunakan bahasasantun kepadakaryawan.					
8	Pimpinanmenegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidakdi depan teman sekerjanya.					
9	Pimpinan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan.					
10	Pimpinan mampu memahami konflik yang terjadi dalam suatu pekerjaan.					
11	Pimpinan sangat tegas dalam peraturan yang telah ditetapkan.					
12	Pemimpin sangat adil dalam mengambil suatu keputusan.					
13	Pimpinan mengawasi secara ketat					

	proses kerja agar sesuai SOP.					
14	Seorang pemimpin memiliki tugas memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya.					
15	Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang saya berikan.					
16	Pemimpin berusaha memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk memberikan saran.					
17	Pemimpin mampu mendorong untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.					
18	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan.					
19	Pemimpin menghargai dan memuji para karyawan yang kinerja yang baik.					
20	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.					
21	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.					

22	Pimpinan dapat menciptakan suasana yang kondusif.					
23	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu.					
24	Pimpinan bersedia memberikan nasehat atas persoalan yang anda hadapi.					
25	Adanya pengaruh pemimpin dalam kinerja yang saya hasilkan					

No	Pernyataan Motivasi (X^2)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Tanggung jawab yang diberikan					

	kepada saya memotivasi dalam bekerja.					
2	Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja.					
3	Selalu mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang dihadapi.					
4	Hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan insentif atau bonus yang diberikan pada perusahaan terkhusus Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong.					
5	Bonus yang diberikan perusahaan perkebunan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
6	Menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan.					
7	Menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan bekerja.					
8	Suka mendapatkan peluang untuk					

	kenaikan pangkat.					
9	Menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja.					
10	Menyukai kerja sama untuk membina hubungan dengan orang lain.					
11	Menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja.					
12	Suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan.					
13	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
14	Keselamatan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
15	Gaji, tunjangan, dan pujian dari atasan memotivasi anda.					
16	Senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik.					
17	Prestasi kerja yang dicapai membuat anda memiliki kesempatan jenjang karier yang lebih tinggi.					

18	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai.					
19	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
20	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
21	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode/cara sendiri dan wewenang yang dapat ditanggung jawabkan.					
22	Kierja saya di hargai oleh atasan baik secara hasil maupun target yang di capai.					
23	Lingkungan kerja di perusahaan mendukung saya dalam bekerja.					
24	Saya berkerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan.					
25	Saya berkerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.					

No	Pernyataan Kompensasi (X ³)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang diberikan kepada sesuai dengan pekerjaan.					
2	Mendapatkan bonus dari perusahaan terkhusus Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong apabila telah mencapai target pekerjaan.					
3	Mendapatkan tunjangan yang cukup memuaskan sesuai dengan tugas yang diberikan.					
4	Mendapatkan fasilitas yang disediakan oleh kantor yang sangat memadai.					
5	Insentif (bonus/komisi) yang diberikan perusahaan perkebunan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Basilam mampu memenuhi sebahagian kebutuhan pokok.					
6	Tunjangan kesehatan yang diberikan membuat para karyawan merasa aman ketika bekerja, terutama bila diberikan					

	tanggung jawab dengan resiko tinggi.					
7	Setiap tahun mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
8	Mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
9	Perusahaan perkebunan Divisi II PT. Langkat Nusantara Kepong memberikan bonus kepada apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
10	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja.					
11	Cuti atau libur yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan.					
12	Imbalan berbentuk uang lebih baik dari pada imbalan yang bukan berbentuk uang.					
13	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.					
14	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.					
15	Tunjangan yang diterima sesuai					

	harapan.					
16	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					
17	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.					
18	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.					
19	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.					
20	Perusahaan memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau berkerja di atas standart yang telah ditetapkan.					
21	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah di sesuaikan deng kondisi ekonomi saat ini.					
22	Kebijakan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil.					

23	Adanya memperoleh dana pensiun dari perusahaan yang sepenuhnya dari perusahaan dan mendorong loyalitas saya terhadap perusahaan.					
24	Dana pensiun memberikan kepuasaan kepada saya setelah pensiun bekerja.					
25	Pada saat saya cuti perusahaan tetap memberikan saya gaji pokok sesuai dengan peraturan ketanaga kerjaan.					

Kepemimpinan (X1)

Nama	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	Total	Presentase	Kategori	Kriteria	Jumlah	Presentase	
Suipianto	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	80	S	SS	24	64
M. Saman Bangun	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	87,2	SS	S	13	36
Hernanto Artonang	5	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	77,6	S	N	0	0
Riki Dwi Handika	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	79,2	S	TS	0	0
Harianto	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	78,4	S	STS	0	0
Agus Tianto	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	90,4	SS			
Adi Saputra	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	87,2	SS			
Sudarnan	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	89,6	SS			
Sugeno	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			
Susandi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	76,8	S			
Dani Aris Triawan	5	5	4	4	4	5	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	93	74,4	S			
Suratman	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	73,6	S			
Suriadi	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	82,4	SS			
Yopi Rachmanda	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	85,6	SS			
Muliadi	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	92	SS			
Harianto	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	89,6	SS			
Fitriyudi	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	72	S			
Wagimin	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	95,2	SS			
Legianto	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	81,6	SS			
Kurniati	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	78,4	S			
Susanto	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			
Harianto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	83,2	SS			
Ardia	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	89,6	SS			
Mei Syahputra	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	76	S			
Siwanda	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	82,4	SS			
Yudi	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	94,4	SS			
Mas Fidi	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	79,2	S			
Harri Sanjaya S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	73,6	S			
Sunarto Tarigan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	84	SS			
Muhammad Arifin	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	82,4	SS			
Muhammad Said	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			
Suparnan	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	89,6	SS			
Mugjanto	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	87,2	SS			
Andriyanto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			
Nofan Aly	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			
Ashadi Ariansyah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			
Nirwana Syahputra	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			

Motivasi (X2)		Total Presentase Kategori/Kriteria Jumlah Presentase																																						
Nama	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	Total														
Suaprianto	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	111	88,8	SS	SS	20	54							
M. Suman Bangun	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100	80	S	S	17	46						
Hermanto Antonang	4	2	3	3	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	94	75,2	S	N	0	0		
Riki Dwi Handika	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	93	74,4	S	TS	0	0						
Haranto	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	80,8	S	STS	0	0	
Agus Tiantio	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	85,6	SS				
Aji Saputra	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	84,8	SS				
Sudarmam	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	84,8	SS				
Sujono	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	97,6	SS					
Susandi	4	5	3	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	78,4	S				
Dani Artis Tarwan	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	67,2	S				
Suraiman	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	78,4	S				
Surjadi	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	84	SS				
Yopi Rachmanda	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS				
Muliadi	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	81,6	SS				
Harianto	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	84,8	SS				
Fitriyadi	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	76,8	S				
Wagimin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	SS				
Legianto	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	SS				
Kurniadi	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	76	S				
Suanato	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	84	SS				
Harianto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	73,6	S				
Aditia	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	82,4	SS				
Mei Syahputra	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	88	SS				
Siswanda	5	5	3	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	79,2	S				
Yudi	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	77,6	S				
Mas Edi	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	81,6	SS				
Hari Sanjaya S	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	74,4	S				
Sunarto Tarigan	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	68,8	S				
Muhammad Arrifin	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	76,8	S				
Muhammad Said	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	78,4	S				
Suparman	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	81,6	SS				
Mugiyanto	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	87,2	SS				
Andriyanto	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	5	2	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101	80,8	S			
Nofan Aly	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	85,6	SS				
Ashadi Ariansyah	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	91,2	SS				
Nirwana Syahputra	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	103	82,4	SS				

Kompensasi (X3)

Nama	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	X3.23	X3.24	X3.25	Total	Presentasi	Kategori	Kriteria	Jumlah	Presentase	
Suapianto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	100	SS	SS	23	62
M. Saman Bangun	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	105	84	SS	S	14	38
Hermano Artonanji	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	95	76	S	N	0	0
Riki Dwi Handika	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	75,2	S	TS	0	0
Harianto	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	104	83,2	SS	STS	0	0	
Agus Tiarto	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	110	88	SS			
Adi Saputra	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	110	88	SS			
Sudarnan	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	SS			
Sujono	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	88,8	SS			
Susandi	4	5	5	2	4	4	3	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	72	S			
Dani Aris Tiawan	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	72,8	S			
Surainan	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	79,2	S			
Surjadi	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	90,4	SS			
Yopi Raehmanda	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	81,6	SS			
Muliadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	93,6	SS			
Harianto	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	75,2	S			
Fitriyadi	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	85,6	SS			
Wagimin	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	89,6	SS			
Legianto	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	80	S			
Kurniadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	SS			
Susanto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	78,4	S			
Harianto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	80,8	S			
Aditia	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	84,8	SS			
Mei Syahputra	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	89,6	SS			
Siswanda	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	104	83,2	SS			
Yudi	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	73,6	S			
Mas Edi	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	82,4	SS			
Hari Sanjaya S	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	78,4	S			
Sunarto Tarigan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	84	SS			
Muhammad Arifin	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	80	S			
Muhammad Said	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	82,4	SS			
Suparman	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	84,8	SS			
Mugriyanto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	75,2	S			
Andriyanto	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	85,6	SS			
Nofan Aly	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	91,2	SS			
Ashadi Ariansyah	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	SS			
Nirvana Syahputra	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	SS			

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations																									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.472	.216	.422	.384	.445	.308	.349	-.098	.167	.336	-.034	.007	.372	.531	.226	.408	.160	.207	.312	.196	.205	.234	.364	.011	.592
	Sig. (2-tailed)		.003	.200	.009	.019	.006	.064	.034	.664	.324	.042	.842	.965	.023	.001	.178	.012	.345	.219	.060	.090	.244	.223	.164	.027	.849
Y1.2	Pearson Correlation	.472	1	.334	.747	.508	.583	.647	.289	-.055	-.053	.230	.298	-.011	.390	.397	.393	.326	.377	.032	.273	.238	.234	.027	.290	.351	.662
	Sig. (2-tailed)			.044	.000	.001	.000	.000	.082	.748	.785	.172	.073	.947	.017	.015	.019	.049	.021	.850	.102	.159	.163	.875	.082	.033	.000
Y1.3	Pearson Correlation	.216	.334	1	.403	.331	.463	.469	.476	.192	.084	.443	.139	-.015	.529	.112	.377	.583	.424	-.140	.316	.065	.336	.049	.325	.243	.626
	Sig. (2-tailed)				.013	.045	.004	.003	.003	.255	.621	.006	.413	.932	.001	.510	.021	.000	.009	.409	.057	.703	.042	.773	.050	.148	.000
Y1.4	Pearson Correlation	.422	.747	.403	1	.382	.474	.677	.320	.083	.232	.392	.231	-.101	.293	.374	.516	.350	.394	.049	.136	.157	.182	.013	.332	.332	.668
	Sig. (2-tailed)					.020	.003	.000	.054	.626	.167	.028	.169	.554	.078	.022	.001	.034	.027	.774	.422	.353	.282	.938	.045	.045	.000
Y1.5	Pearson Correlation	.384	.508	.331	.382	1	.475	.282	.293	.002	-.051	.191	.233	.532	.244	.249	.200	.387	.317	-.083	.086	.110	.184	.008	-.010	.239	.516
	Sig. (2-tailed)						.003	.091	.078	.991	.765	.259	.165	.001	.146	.138	.236	.018	.056	.625	.615	.516	.277	.37	.37	.37	.001
Y1.6	Pearson Correlation	.445	.583	.463	.474	.475	1	.555	.492	.018	.181	.438	.433	.204	.318	.543	.181	.505	.351	-.008	.189	.206	.081	.081	.186	.073	.676
	Sig. (2-tailed)							.000	.002	.914	.283	.007	.007	.226	.054	.001	.283	.001	.033	.961	.263	.221	.635	.636	.269	.668	.000
Y1.7	Pearson Correlation	.308	.647	.469	.677	.282	.555	1	.616	.009	.347	.507	.189	-.189	.220	.469	.638	.371	.497	.011	.322	.141	.219	.129	.138	.199	.700
	Sig. (2-tailed)					.091	.000	.000	.000	.959	.036	.001	.262	.238	.191	.003	.000	.024	.002	.950	.052	.405	.192	.447	.416	.237	.000
Y1.8	Pearson Correlation	.346	.289	.476	.320	.293	.492	.616	1	.049	.358	.423	.318	.010	.044	.460	.572	.575	.407	.011	.504	.230	.302	.149	.105	.135	.674
	Sig. (2-tailed)					.078	.002	.000	.000	.774	.030	.009	.055	.953	.796	.004	.000	.000	.012	.951	.001	.171	.089	.380	.536	.425	.000
Y1.9	Pearson Correlation	-.098	-.055	.192	.083	.002	.018	.009	.049	1	.160	-.015	.443	.083	.073	.133	.084	.077	.240	.041	.082	-.076	.275	-.101	.249	.079	.230
	Sig. (2-tailed)					.002	.018	.009	.049		.160	-.015	.443	.083	.073	.133	.084	.077	.240	.041	.082	-.076	.275	-.101	.249	.079	.230
Y1.10	Pearson Correlation	.167	-.053	.084	.232	-.051	.181	.347	.356	.160	1	.330	.009	-.107	-.096	.238	.322	.279	.036	.318	.085	.218	-.059	.120	.242	.109	.350
	Sig. (2-tailed)					.051	.181	.347	.356		1	.330	.009	-.107	-.096	.238	.322	.279	.036	.318	.085	.218	-.059	.120	.242	.109	.350

Y1.22 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.205 .223 .163 37	.234 .163 .042 37	.336 .282 .282 37	.182 .277 .37 37	.184 .635 .37 37	.081 .192 .37 37	.219 .069 .37 37	.302 .100 .37 37	.275 .731 .37 37	-.059 .196 .37 37	.326 .047 .37 37	.221 .189 .37 37	-.004 .961 .37 37	.306 .066 .37 37	.210 .211 .37 37	.335 .043 .37 37	.453 .005 .37 37	.384 .019 .37 37	-.203 .228 .37 37	.486 .002 .37 37	.354 .032 .37 37	1 .156 37 37	.156 .358 37 37	.215 .200 37 37	.363 .027 37 37	.509 .001 37 37		
Y1.23 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.234 .164 .875 37	.027 .773 .049 37	.049 .938 .013 37	.008 .961 .636 37	.081 .961 .447 37	.129 .380 .550 37	.149 .390 .550 37	-.101 .120 .196 37	.120 .480 .246 37	.196 .196 .511 37	.111 .111 .511 37	-.021 .903 .121 37	.259 .121 .561 37	.099 .561 .561 37	.099 .561 .561 37	-.047 .780 .305 37	.173 .305 .172 37	.229 .033 .033 37	-.351 .644 .474 37	-.079 .594 .474 37	-.121 .156 .358 37	.156 1 37 37	.156 1 37 37	.111 .515 37 37	.262 .133 37 37	.189 .264 37 37		
Y1.24 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.364 .027 .092 37	.290 .050 .045 37	.325 .045 .045 37	-.010 .953 .269 37	.186 .416 .536 37	.105 .249 .242 37	.105 .249 .242 37	.242 .242 .148 37	.242 .198 .240 37	.198 .063 .712 37	.063 .063 .712 37	-.238 .157 .001 37	.504 .001 .040 37	.336 .336 .040 37	.128 .270 .270 37	.270 .270 .097 37	.277 .303 .097 37	.303 .068 .068 37	.290 .082 .082 37	.290 .082 .082 37	.215 .835 .200 37	.215 .835 .200 37	.111 .515 37 37	.111 .515 37 37	1 37 37 37	.293 .078 37 37	.293 .078 37 37	1 .002 37 37
Y1.25 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.011 .849 .033 37	.351 .148 .045 37	.243 .045 .045 37	.289 .083 .666 37	.073 .237 .425 37	.135 .644 .520 37	.079 .644 .520 37	.109 .561 .520 37	.099 .561 .561 37	.180 .286 .687 37	.180 .286 .687 37	.069 .687 .160 37	.236 .160 .840 37	.034 .840 .840 37	.109 .520 .520 37	.233 .166 .097 37	.277 .054 .054 37	-.320 .169 .317 37	.169 .317 .317 37	.084 .620 .027 37	.084 .620 .027 37	.363 .363 37 37	.363 .252 37 37	.293 .078 37 37	.293 .078 37 37	1 .023 37 37	.372 .023 37 37	1 .023 37 37
Total Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.592 .000 37	.662 .000 37	.626 .000 37	.666 .001 37	.516 .000 37	.676 .000 37	.700 .000 37	.674 .000 37	.230 .171 37	.350 .034 37	.618 .000 37	.397 .015 37	-.008 .963 37	.567 .000 37	.675 .000 37	.544 .001 37	.704 .000 37	.653 .000 37	.120 .481 37	.594 .000 37	.393 .016 37	.509 .001 37	.189 .264 37	.189 .264 37	.500 .002 37	.500 .023 37	1 37	1 37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepertumbuhan (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	Totall	
X1.1 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	1	.388	.269	.142	.317	.092	.050	-.162	-.052	-.022	.156	.176	-.113	-.019	.002	-.114	-.015	-.143	.323	-.015	.167	.091	-.014	-.016	.029	.191
X1.2 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.37	.018	.107	.402	.056	.590	.771	.337	.759	.896	.355	.296	.354	.909	.990	.503	.928	.398	.051	.932	.324	.720	.935	.825	.864	.258
X1.3 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.388	.37	.425	-.236	.211	.125	.124	.148	.226	.054	.260	.315	.028	.318	.014	.099	.105	.091	.344	.417	.069	.057	.283	-.012	.124	.433
X1.4 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.107	.009	.37	.000	.401	.845	.293	.033	.141	.391	.675	.037	.856	.232	.002	.206	.042	.017	.887	.013	.511	.129	.063	.323	.054	.000
X1.5 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.317	.211	.142	.159	1	.094	-.109	-.016	.128	-.006	.175	.088	.152	.105	.090	-.155	.214	-.076	.854	.654	.549	.491	.668	.770	.370	.238
X1.6 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.092	.125	.033	-.014	.094	1	.146	.138	.098	.154	.078	.323	-.055	.101	.227	.395	-.072	.009	.185	.248	.227	.096	.244	.080	.080	.335
X1.7 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.050	.124	.178	.303	-.109	.146	1	.359	.103	.440	.037	.370	-.183	.485	.367	.270	.025	.013	.146	.138	.412	.011	.577	.204	.000	.006
X1.8 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.771	.466	.293	.069	.519	.387	.029	.543	.006	.826	.024	.278	.382	.002	.026	.107	.882	.941	.388	.423	.011	.577	.204	.000	.006	.006
X1.9 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	.759	.178	.141	.065	.459	.564	.543	.015	.146	.911	.041	.067	.358	.000	.005	.941	.022	.031	.775	.351	.124	.946	.299	.069	.002	
X1.10 Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	-.022	.054	.145	.245	-.006	.154	.440	.244	.259	1	.171	.367	.063	.451	.354	.154	.136	.125	.259	.268	.691	-.116	.317	.418	.543	

X1:11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.156	.260	.071	.028	.175	.078	.037	-.019	.225	.171	1	.340	.246	.344	.243	.189	.456	.150	.411	.047	.302	.343	.138	.327	.293	.484	
		.355	.120	.675	.865	.289	.644	.826	.911	.181	.311	.311	.37	.039	.142	.016	.148	.262	.005	.375	.012	.782	.069	.038	.414	.048	.079	.002
X1:12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.176	.315	.343	.459	.068	.323	.370	.336	.433	.307	.340	1	.233	.281	.464	.298	.120	.256	.003	.003	.115	.273	.247	.033	.303	.317	.621
		.296	.057	.037	.004	.603	.051	.024	.041	.007	.026	.039	.165	.103	.093	.004	.073	.478	.127	.996	.499	.102	.140	.847	.068	.056	.000	.000
X1:13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.157	.028	.031	.145	.152	-.055	-.183	.304	.454	.003	.246	.233	1	.272	.277	.045	.097	.324	.113	.113	-.005	.046	.102	.239	.152	.335	.383
		.354	.868	.856	.393	.369	.746	.278	.067	.005	.713	.142	.165	.103	.096	.791	.566	.050	.507	.978	.787	.787	.549	.153	.369	.043	.019	.37
X1:14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.019	.318	.201	.358	.105	-.101	-.148	.156	.404	.179	.384	.281	.272	1	.173	.126	.087	.324	.133	-.016	-.075	.206	.271	.265	.165	.425	.009
		.809	.055	.232	.030	.538	.550	.382	.358	.013	.290	.016	.093	.103	.37	.306	.459	.607	.051	.432	.924	.860	.221	.105	.114	.330	.009	.009
X1:15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.002	.014	.488	.446	-.082	.227	.485	.650	.478	.451	.243	.464	.277	.173	1	.574	.282	.458	.026	.026	.138	.120	.492	.115	.488	.559	.748
		.990	.937	.002	.006	.629	.177	.002	.000	.003	.005	.148	.004	.096	.306	.000	.000	.091	.004	.879	.414	.481	.002	.499	.002	.000	.000	.000
X1:16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.114	.098	.213	.244	.090	.395	.367	.450	.416	.354	.189	.298	.045	.126	.574	1	.292	.252	.064	.064	.279	.047	.482	-.007	.307	.396	.620
		.503	.558	.206	.146	.598	.016	.026	.005	.011	.032	.262	.073	.791	.458	.000	.079	.133	.707	.095	.792	.003	.965	.064	.015	.000	.000	.000
X1:17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.015	.105	.337	.229	-.155	-.072	.270	.012	.265	.154	.456	.120	.097	.087	.282	.292	1	.044	.291	.291	.236	.281	.301	.245	.347	.448	
		.829	.537	.042	.173	.359	.673	.107	.941	.112	.363	.005	.478	.566	.607	.091	.079	.37	.796	.080	.080	.159	.092	.070	.143	.035	.005	.005
X1:18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.143	.091	.391	.420	.214	.009	.025	.374	.450	.136	.150	.256	.324	.324	.458	.252	.044	1	-.240	.077	.077	-.194	.365	-.027	.268	.291	.472
		.398	.590	.017	.010	.203	.957	.882	.022	.005	.421	.375	.127	.050	.051	.004	.133	.796	.080	.080	.152	.850	.251	.028	.872	.108	.080	.003
X1:19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.323	.344	.024	-.155	-.076	.185	.013	-.356	-.114	.125	.411	.003	.113	.133	.026	.064	.291	-.240	1	.410	.410	.162	.330	.296	.230	.304	
		.051	.037	.887	.359	.654	.273	.941	.031	.501	.461	.012	.986	.507	.432	.879	.707	.080	.152	.37	.37	.012	.003	.339	.048	.075	.171	.087
X1:20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.015	.417	.407	.043	-.076	.248	.146	.049	.114	.259	.047	.115	-.005	-.016	.138	.279	.291	.077	.410	1	.358	.299	.456	.111	.186	.450	
		.932	.010	.013	.801	.654	.139	.388	.775	.501	.122	.782	.498	.978	.924	.414	.095	.080	.650	.012	.029	.029	.072	.005	.515	.270	.005	.005
X1:21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.167	.069	.112	-.107	-.102	.049	.138	-.158	-.176	.268	.302	.273	.046	-.075	.120	.047	.238	-.194	.472	.358	1	.338	.216	.296	.307	.319	
		.324	.687	.511	.527	.549	.771	.423	.351	.287	.109	.069	.102	.787	.680	.481	.782	.159	.251	.003	.029	.37	.049	.198	.075	.065	.055	.055

X1 22	Pearson Correlation	.061	.057	.254	.311	.117	.227	.412	.258	.141	.691	.343	.247	.102	.206	.492	.482	.281	.365	.162	.299	.326	1	.141	.401	.558	.675
	Sig (2-tailed)	.720	.738	.129	.061	.481	.176	.011	.124	.404	.000	.038	.140	.549	.221	.002	.003	.092	.026	.339	.072	.049	.37	.407	.014	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1 23	Pearson Correlation	-.014	.263	.308	.125	-.073	.096	-.095	.011	.097	-.116	.138	-.033	.239	.271	.115	-.007	.301	-.027	.330	.456	.216	.141	1	.225	.095	.326
	Sig (2-tailed)	.835	.089	.063	.459	.668	.571	.577	.946	.567	.495	.414	.847	.153	.105	.499	.965	.070	.872	.046	.005	.198	.407	.37	.181	.576	.049
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1 24	Pearson Correlation	-.016	-.012	.167	.213	-.050	.244	.214	.175	.048	.317	.327	.303	.152	.265	.498	.307	.245	.268	.266	.111	.296	.401	.225	1	.356	.523
	Sig (2-tailed)	.825	.942	.323	.205	.770	.146	.204	.299	.778	.056	.048	.068	.369	.114	.002	.064	.143	.108	.075	.515	.075	.014	.181	.37	.030	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1 25	Pearson Correlation	.029	.124	.319	.441	.152	.080	.552	.302	.270	.418	.293	.317	.335	.165	.559	.396	.347	.291	.230	.186	.307	.558	.095	.356	1	.700
	Sig (2-tailed)	.864	.463	.054	.006	.370	.636	.000	.069	.107	.010	.079	.056	.043	.330	.000	.015	.035	.080	.171	.270	.065	.000	.578	.030	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.181	.433	.590	.540	.199	.335	.446	.490	.554	.543	.484	.521	.383	.425	.748	.620	.448	.472	.304	.450	.319	.675	.326	.523	.700	1
	Sig (2-tailed)	.256	.007	.000	.001	.238	.043	.006	.002	.000	.001	.002	.000	.019	.009	.000	.000	.005	.003	.067	.005	.055	.000	.049	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi (X2)

		Correlations																												
		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14	X2 15	X2 16	X2 17	X2 18	X2 19	X2 20	X2 21	X2 22	X2 23	X2 24	X2 25	Totall			
X2 1	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	1	.508	.074	-.045	.218	.320	.294	.166	.376	.022	.644	.042	.512	.332	.453	.010	.113	.238	.672	.721	.314	.733	.009	.028	.888	.365	.002		
X2 2	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.37	1	.812	.312	.077	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317	.317		
X2 3	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.508	.074	1	.087	.306	.441	.171	.208	.441	.171	.172	.208	.441	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	.171	
X2 4	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.001	.570	.666	1	.622	.214	.006	.311	.218	.309	.312	.108	.070	.251	.050	.132	.103	.963	.199	.185	.409	.949	.424	.761	.148	.001			
X2 5	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.074	.097	.234	.234	1	.209	.007	.173	.293	.293	.330	.280	.412	.366	.160	.072	.247	.071	.109	.257	.255	.034	-.010	.035	.194	.343			
X2 6	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.665	.570	.164	.164	.214	.965	.306	.078	.215	.490	.046	.093	.011	.026	.343	.674	.140	.677	.521	.125	.128	.840	.924	.836	.250	.038			
X2 7	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37		
X2 8	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.045	.306	.234	1	.150	.051	.315	.150	.316	.011	.170	.185	.158	-.098	.102	.148	-.082	-.020	.381	-.048	.359	-.154	-.083	.148	.106	.344			
X2 9	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.794	.066	.164	.376	.762	.058	.377	.056	.951	.316	.273	.351	.562	.549	.382	.627	.906	.020	.779	.029	.964	.710	.383	.533	.037				
X2 10	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.216	.017	.209	.150	1	.333	.239	.061	.453	.161	.641	-.039	-.224	.403	-.068	.016	-.039	.057	.101	-.019	.237	.049	.208	-.049	.372				
X2 11	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.194	.822	.214	.376	.044	.154	.718	.005	.341	.000	.834	.193	.821	.013	.690	.926	.821	.736	.553	.913	.158	.775	.217	.773	.023				
X2 12	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.320	.209	-.007	.051	.333	1	.420	.271	.662	.491	.249	.400	-.081	.305	.238	.315	.041	.278	.177	.209	.044	.085	-.209	.128	.536				
X2 13	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.053	.214	.965	.762	.044	.010	.105	.000	.002	.138	.014	.635	.940	.067	.156	.058	.809	.096	.296	.215	.795	.816	.215	.457	.001				
X2 14	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.254	.441	.173	.315	.239	.420	1	.295	.674	.369	.258	.164	.020	.220	.223	.368	-.081	.335	.354	.312	.009	.353	-.029	.326	.638				
X2 15	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.077	.006	.306	.058	.154	.010	.077	.000	.024	.123	.331	.905	.787	.191	.184	.025	.633	.043	.032	.060	.958	.032	.864	.049	.000				
X2 16	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.166	.171	.293	.150	.061	.271	.295	1	.357	.108	.326	.443	.046	.130	.588	.589	.130	.382	.498	.380	.167	.124	.005	.675	.892				
X2 17	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.326	.311	.078	.377	.718	.105	.077	.030	.524	.049	.006	.786	.247	.443	.000	.444	.444	.020	.002	.020	.322	.464	.976	.000	.000				
X2 18	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	
X2 19	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.376	.206	.209	.316	.453	.662	.674	.357	.359	.494	.170	.033	-.006	.295	.391	.319	-.030	.225	.288	.202	.134	.359	-.202	.234	.678				
X2 20	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.022	.218	.215	.056	.005	.000	.000	.030	.029	.002	.314	.845	.970	.076	.017	.054	.858	.180	.086	.231	.428	.029	.850	.152	.390	.034			
X2 21	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.644	.309	.490	.951	.341	.002	.024	.029	.246	.017	.958	.587	.327	.192	.192	.197	.857	.155	.543	.587	.922	.850	.152	.390	.034				
X2 22	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	.37	
X2 23	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.336	.171	.330	.170	.641	.249	.326	.494	.196	.095	-.100	-.234	.480	-.059	.206	-.112	.152	.166	.200	.200	.129	.227	.227	.206	.171	.526			
X2 24	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.042	.312	.046	.316	.000	.138	.123	.049	.002	.248	.578	.261	.164	.003	.727	.221	.511	.370	.327	.235	.448	.177	.221	.313	.001				

X3 10	Pearson	.056	.236	-.021	-.130	.143	.346	.084	.422	.331	1	.425	.221	.484	.484	.168	.329	.278	.235	.268	.558	.697	.478	.320	.233	.138	.644
	Sig. (2-tailed)	.743	.157	.902	.442	.397	.036	.620	.008	.045		.000	.189	.002	.004	.321	.047	.096	.162	.108	.000	.000	.003	.054	.165	.417	.000
X3 11	Pearson	.251	-.058	.157	.233	-.116	.180	0.000	.207	.111	.425	1	.182	.360	.344	.382	.488	.585	.259	.413	.430	.476	.296	.173	.402	.214	.630
	Sig. (2-tailed)	.134	.732	.354	.165	.493	.259	1.000	.110	.514	.009		.281	.029	.037	.020	.002	.000	.121	.011	.008	.003	.075	.306	.014	.203	.000
X3 12	Pearson	.259	-.078	-.210	.320	-.004	.359	-.158	.214	.081	.221	.182	1	.202	.483	.350	.362	.207	.275	.519	.390	.320	.194	.102	.115	-.224	.473
	Sig. (2-tailed)	.121	.648	.212	.054	.980	.029	.350	.204	.636	.189	.281		.079	.002	.034	.028	.219	.100	.001	.017	.053	.250	.547	.499	.182	.003
X3 13	Pearson	.263	.183	.278	.128	.034	.510	-.144	.234	.095	.484	.360	.292	1	.403	.120	.329	.407	.397	.548	.430	.387	.315	.092	.154	.130	.623
	Sig. (2-tailed)	.090	.253	.095	.449	.842	.001	.395	.163	.575	.002	.029	.079		.013	.478	.047	.012	.015	.000	.006	.018	.058	.590	.383	.442	.000
X3 14	Pearson	.255	-.107	-.121	.329	-.015	.377	-.143	.156	.199	.464	.344	.493	.403	1	.523	.377	.238	.583	.444	.189	.475	.444	.197	.228	-.008	.625
	Sig. (2-tailed)	.128	.529	.477	.047	.928	.021	.398	.356	.239	.004	.037	.002	.013		.001	.021	.155	.000	.006	.261	.003	.006	.242	.174	.963	.000
X3 15	Pearson	.352	-.183	-.249	.239	-.271	.004	-.085	.101	.039	.168	.382	.350	.120	.523	1	.420	.149	.437	.325	.305	.240	.365	.084	.166	-.102	.411
	Sig. (2-tailed)	.033	.280	.138	.154	.105	.982	.618	.553	.817	.321	.020	.034	.478	.001		.010	.0378	.007	.050	.067	.152	.026	.581	.325	.547	.012
X3 16	Pearson	.587	.039	.101	.195	-.141	.182	.028	.257	.107	.329	.488	.362	.329	.377	.420	1	.451	.285	.366	.284	.307	.428	.498	.034	.633	
	Sig. (2-tailed)	.000	.817	.551	.248	.404	.280	.869	.125	.527	.047	.002	.028	.047	.021	.010		.005	.035	.088	.026	.089	.064	.008	.842	.000	
X3 17	Pearson	.424	.146	.250	.221	.080	.441	.193	.411	.206	.278	.585	.207	.407	.238	.149	.451	1	.112	.361	.314	.429	.094	.237	.421	.233	.656
	Sig. (2-tailed)	.009	.389	.136	.189	.637	.006	.254	.011	.222	.096	.000	.219	.012	.155	.378	.005		.510	.028	.058	.008	.582	.158	.009	.166	.000
X3 18	Pearson	.183	-.133	-.097	.390	-.187	.189	-.287	.007	.185	.235	.259	.275	.397	.583	.437	.348	.112	.346	.093	.198	.197	.125	.251	.026	.432	
	Sig. (2-tailed)	.280	.433	.567	.017	.267	.263	.084	.967	.274	.162	.121	.100	.015	.000	.007	.035	.510	.036	.582	.239	.242	.480	.134	.881	.008	
X3 19	Pearson	.333	-.052	-.019	.406	-.376	.135	-.504	.095	.037	.269	.413	.519	.548	.444	.325	.285	.361	.346	1	.466	.446	.162	-.150	-.009	.213	.501
	Sig. (2-tailed)	.044	.760	.911	.013	.022	.427	.001	.575	.827	.108	.011	.001	.000	.006	.050	.088	.028	.036		.004	.006	.338	.376	.958	.206	.002

X3.20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.093	-.014	-.148	-.076	-.173	.212	-.102	.417	.224	.558	.430	.390	.430	.189	.305	.366	.314	.093	.466	1	.440	.341	.051	.292	.014	.493	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.215	.262	.142	.185	.093	.422	.055	.430	.209	.697	.476	.320	.387	.475	.240	.284	.429	.299	.446	.440	1	.348	.285	.290	.111	.708	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.072	.067	.141	.114	.141	.390	-.160	.184	.083	.479	.296	.194	.315	.444	.365	.307	.094	.197	.162	.341	.346	1	.048	.250	.346	.524	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.270	.318	.042	-.169	.304	.212	.416	.250	.365	.320	.173	.102	.092	.197	.094	.428	.237	.125	-.150	.051	.285	.048	1	.577	-.129	.432	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.286	.079	.221	-.010	.124	.422	.348	.532	.412	.233	.402	.115	.154	.228	.166	.498	.421	.251	-.009	.292	.290	.250	.577	1	.140	.587	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.012	-.139	.306	.090	-.171	.189	-.130	.138	.277	.138	.214	-.224	.130	-.008	-.102	.034	.233	.026	.213	.014	.111	.346	-.129	.140	1	.251	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.539	.296	.310	.306	.152	.603	.151	.615	.444	.644	.630	.473	.623	.625	.411	.633	.656	.432	.501	.493	.708	.524	.432	.587	.251	1	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas
Kinerja (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,881	25

Kepemimpinan (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,854	25

Motivasi (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,832	25

Kompensasi (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,858	25

Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi

Faktor Kepemimpinan (X1)

Correlations			
		KEPEMIMPINA	KINERJA
		N	
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	37	37
KINERJA	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	37	37

Faktor Motivasi (X2)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.486**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	37	37
KINERJA	Pearson Correlation	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	37	37

Faktor Kompensasi (X3)

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJA
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.494**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	37	37
KINERJA	Pearson Correlation	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	37	37

KEBUN BASILAM 2020 Februari Oil Palm Harvesting Harvester Analysis

	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
34448-B / Team: FEBRI TRIANISYAH / Team YpN:1777.06 / Division YpN:2020.01 / Estate YpN:1886.11																												
(00080) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
1578 1596 1646 1690 1734 1665 1605 C 541 726 894 1304 1283 1405 1450 1490 1231 1574 1733 1597 S 1198 1256 1099 1011 1090																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:29198 / HYPN:1327.18 / TYPN +/-:449.88 / DYpN +/-:692.83 / EYpN +/-:1045.61																												
(00083) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
1934 1346 1293 1718 1251 1452 889 1104 M3301 994 M3701 790 1054 1641 1613 1528 1423 M3701 1592 1320 1528 1723 1695 1019 M3301 1020 1038																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:32007 / HYPN:1395.52 / TYPN +/-:381.54 / DYpN +/-:624.49 / EYpN +/-:1045.61																												
(00085) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
1907 865 1635 1715 C 105 M3301 1143 914 2041 913 1100 1220 1313 1859 1783 1698 M3701 2037 1405 1825 1263 1341 1442 1565 1625																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:34724 / HYPN:1654.00 / TYPN +/-:423.06 / DYpN +/-:566.01 / EYpN +/-:1045.61																												
(00086) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
2027 1410 2878 2517 1477 1333 1405 1528 1090 696 S M3301 1627 1546 1783 1876 1301 1275 2733 2290 1405 M3301 M3701 1087 1705 898 1349																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:35329 / HYPN:1766.45 / TYPN +/-:10.61 / DYpN +/-:253.56 / EYpN +/-:1045.61																												
(00087) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
2400 2641 2510 2314 1921 1598 1426 1187 1435 1468 796 M3701 888 1556 2122 M3301 M3301 1556 1839 1696 S 1766 1582 M3701 1678																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:35381 / HYPN:1415.24 / TYPN +/-:361.82 / DYpN +/-:604.77 / EYpN +/-:1045.61																												
(00088) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
2198 1207 1718 1630 1521 1149 888 1104 976 809 1124 1141 847 1792 2201 1894 993 1415 1756 1418 1834 2030 S 1587 1095 1266 1280																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:37410 / HYPN:1438.85 / TYPN +/-:338.21 / DYpN +/-:581.16 / EYpN +/-:1045.61																												
(00089) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
1287 1323 1507 1480 1313 1187 869 1157 M3103 1776 1625 1059 1026 1047 1723 1928 849 1406 2076 1401 1801 1805 1239 1163 1213 1167 1064																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:37898 / HYPN:1515.92 / TYPN +/-:261.14 / DYpN +/-:504.09 / EYpN +/-:1045.61																												
(00090) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
2096 1220 1646 2897 1149 1150 109 1061 1213 976 1263 1018 1901 1524 S 2092 1881 1486 1367 1499 2028 1477 1116 874 1169 M3701 1220																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:40193 / HYPN:1488.63 / TYPN +/-:288.43 / DYpN +/-:531.38 / EYpN +/-:1045.61																												
(00091) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
1416 1202 1926 1828 1521 1090 149 1070 985 961 892 1181 1222 1320 1830 2037 1749 1696 1609 1630 2037 1711 1436 908 1163 1143 1168																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:41042 / HYPN:1710.08 / TYPN +/-:66.98 / DYpN +/-:305.92 / EYpN +/-:1045.61																												
(00092) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
2734 1419 2078 2314 1977 M3301 888 13192 1120 721 1254 1434 831 2080 1887 2334 S 1424 1635 1703 2184 1483 1772 1299 M3701 1793 1038																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:41244 / HYPN:1598.31 / TYPN +/-:190.75 / DYpN +/-:433.70 / EYpN +/-:1045.61																												
(00093) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
JAVA SITEPU (00093) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
1290 2281 2175 1756 1690 169 1290 1231 1037 917 1059 966 2281 1841 C 1638 1758 1730 1776 1810 1810 1810 1477 1125 1345 1297																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:45148 / HYPN:1661.04 / TYPN +/-:116.02 / DYpN +/-:358.97 / EYpN +/-:1045.61																												
(00094) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
KA TARIGAN (00094) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
3421 3918 3536 3202 3036 3094 1019 1019 2215 712 1280 815 692 146 1850 1887 M3301 M3301 1159 C 1749 1711 902 M3701 1011 878 1315																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:44565 / HYPN:2025.68 / TYPN +/-:248.62 / DYpN +/-:5.67 / EYpN +/-:1045.61																												
(00095) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
2127 1626 2347 1916 1395 1190 663 1587 1283 703 1150 1833 1827 2103 2297 1844 1784 1536 1695 2159 2209 1436 1362 1214 1292 1248 1315																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:47774 / HYPN:1837.46 / TYPN +/-:80.40 / DYpN +/-:162.85 / EYpN +/-:1045.61																												
(00096) / II / Daily Rated Worker / FEB Harvester																												
2542 1938 2021 2632 1801 1288 609 1197 1070 1503 1220 1141 M3701 2773 2481 2207 1392 1670 1803 1768 1874 2509 2437 1855 951 1817 1574																												
B.O / UR.O / RL.O / LS.O / TY:47774 / HYPN:1837.46 / TYPN +/-:80.40 / DYpN +/-:162.85 / EYpN +/-:1045.61																												

WABU SETHAWAN on 2020-03-07 11:15:48 (ver 3.2.1.0).

Red: Below Team Average YpN / Orange: Below Division Average YpN / Yellow: Below Estate Average YpN
 TY: Total Yield, HT/D/E YpN: Harvester/Team/Division/Estate Yield per Name, FW: Field Work, B: Black, UR: Under Ripe, Rt: Rotten, LS: Long Stalk

KEBUN BASILAM 2020 Februari Oil Palm Harvesting Harvester Analysis

3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
PURTA (0009B) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
3411	2344	2615	1752	2053	2035	MB	2496	968	2031	1733	1548	1157	2205	1395	1995	2292	2637	2811	2648	1874	1635	2059	2131	M3701	2198	2076	
B.O / UR.2 / R1.0 / LS.0 / TY:54858 / HYPN:2109.92 / TYPN +:332.86 / DYPN +:89.92 / EYPN																											
(0008M) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
4325	3832	1633	3365	2851	2527	MB	3217	S	2927	2353	M3301	3324	3155	3815	C	2708	2769	2803	4628	3658	3395	3618	M3701	3480	2241	2448	
B.O / UR.2 / R1.0 / LS.0 / TY:37060 / HYPN:3176.52 / TYPN +:1399.46 / DYPN +:1156.51 / EYPN																											
(0008K) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
4532	2232	3618	3088	2806	C	MB	1910	3149	1081	2560	3430	1141	1673	3118	4059	3659	3331	3140	M3301	4155	3741	3265	5586	2801	3586	1124	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:74282 / HYPN:2871.28 / TYPN +:1194.22 / DYPN +:951.27 / EYPN																											
SNAN-II / Team: RUDDYANTO / Team YPN:2284.99 / Division YPN:2020.01 / Estate YPN:1886.11																											
(0002K) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
1646	2224	1595	1581	1590	MB	CT	1536	2187	1386	1040	M3301	MB	M3301	M3301	M3301	1733	1098	1300	MB	M3301	1450	1088	1477	M3701	837		
B.O / UR.2 / R1.0 / LS.0 / TY:36419 / HYPN:1655.41 / TYPN +:629.58 / DYPN +:364.60 / EYPN																											
00076) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2333	1560	1581	2045	2480	1750	MB	S	2071	2131	1839	1011	972	725	1688	1977	1463	1935	1167	CT	MB	1595	1490	1523	M3701	1565	C	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:37680 / HYPN:1712.73 / TYPN +:572.26 / DYPN +:307.28 / EYPN																											
HMANDA (0006M) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
1839	1683	2384	2190	2146	1937	MB	1563	1903	1688	1359	1199	1262	1552	1616	1443	1491	2168	1400	M3701	MB	M3301	835	1576	S	2031	2155	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:38272 / HYPN:1822.48 / TYPN +:462.51 / DYPN +:197.53 / EYPN																											
N (0002J) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2251	2075	2485	2523	1595	2137	MB	2311	1576	1889	1235	866	1842	MB	M3301	M3301	1449	2415	1674	1704	MB	M3301	1750	1509	1818	1455	1729	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:39968 / HYPN:1998.40 / TYPN +:286.56 / DYPN +:21.61 / EYPN																											
O ARITONANG (0000X) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
1791	2310	S	1697	2639	2755	MB	S	S1	S1	M3701	M3701	1155	MB	2030	1984	2557	2086	1647	2079	1372	2451	2262	1817	1222	1562	2100	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:41852 / HYPN:1674.06 / TYPN +:610.91 / DYPN +:345.93 / EYPN																											
HANDIKA KUSUMA PUTRA (0000F) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2745	1516	1595	2610	2929	C	MB	1603	2137	1918	1812	866	1088	789	1202	1603	1463	1372	1455	1497	MB	1998	1576	1737	1676	1647	1098	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:42053 / HYPN:1828.39 / TYPN +:456.60 / DYPN +:191.62 / EYPN																											
J (0009G) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2007	1560	3090	2320	C	MB	MB	2258	2102	C	1647	1580	736	1903	1740	1643	2287	2131	1304	1661	1444	S	2281	1924	1506	1648	1208	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:45622 / HYPN:1983.57 / TYPN +:301.42 / DYPN +:36.44 / EYPN																											
00016) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2745	2065	2277	3016	2117	2177	MB	2204	2159	1592	1743	S	1320	1015	1777	2511	2145	1953	1839	1681	1769	2451	2498	1576	M3701	1002	C	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:45917 / HYPN:1909.04 / TYPN +:375.95 / DYPN +:110.97 / EYPN																											
AD SAMAN BANGUN (000B2) / II / Daily Rated Worker / Weeding Worker																											
1441	1444	1646	1523	1856	1710	MB	C	1643	3224	1463	1170	650	1320	1349	2044	3700	1386	851	S	MB	2001	4862	1656	4474	795	1880	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:49065 / HYPN:1817.22 / TYPN +:467.77 / DYPN +:303.76 / EYPN																											
RIANSYAH (0007A) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
1647	1444	1825	1682	1349	2538	MB	2738	2741	1235	1716	866	1479	1454	2017	1616	1875	1647	1510	2036	2078	2915	1479	1202	2372	1578	1510	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:50767 / HYPN:2207.26 / TYPN +:77.73 / DYPN +:187.25 / EYPN																											
Y (0000D) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
3362	2455	1697	2567	2509	2338	MB	2405	2386	2786	1414	1401	899	MB	1668	2792	2869	M3301	M3301	1665	2175	1737	2004	1719	1853	2415		
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:52916 / HYPN:2035.23 / TYPN +:249.76 / DYPN +:15.22 / EYPN																											
O (0009R) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2455	2051	2756	1900	2697	2137	MB	2511	C	1818	2292	1256	1603	1450	1610	2084	2457	2216	2155	1690	1588	2030	2291	1603	1719	2003	1880	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:59199 / HYPN:2276.88 / TYPN +:8.10 / DYPN +:256.88 / EYPN																											
TO (0002E) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2813	1605	1958	2697	2146	4235	MB	1630	1889	1510	3884	881	2016	1287	1443	3233	CT	3486	2745	1112	1595	2045	4462	1242	1605	4515	1331	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:61341 / HYPN:2359.27 / TYPN +:74.28 / DYPN +:339.26 / EYPN																											
TO (0007B) / II / Daily Rated Worker / FFB Harvester																											
2484	1864	2495	3277	2828	2857	MB	2672	2030	3224	2486	1834	809	2001	2436	2057	2031	2301	1812	2440	1473	3147	3654	2889	1818	2500	1812	
B.O / UR.0 / R1.0 / LS.0 / TY:61341 / HYPN:2359.27 / TYPN +:74.28 / DYPN +:339.26 / EYPN																											

WAHYU SETAWAN on 2020-03-07 11:15:48 (ver 3.2.1.0).

Red: Below Team Average Ypn / Orange: Below Division Average Ypn / Yellow: Below Estate Average Yield
 TY: Total Yield, HT/D/E Ypn: Harvester/Team/Division/Estate Yield per Name, FV: Field Work, B: Black, UR: Under Rippe, Rt: Rotten, LS: Long Slak

Lampiran. 7 Dokumentasi







