

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN PERKEBUNAN  
KELAPA SAWIT**

**(Kasus Bagian Pengolahan Pabrik Pada PT. Adei Plantation  
and Industry Pinggir - Bengkalis )**

Oleh:

Al Mubin<sup>1</sup> & Lena Ferida<sup>2</sup>

mubin.suandi123@gmail.com

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293

**ABSTRACT**

*High employee performance will have an impact on company performance. Employee performance is not a coincidence, but many factors influence among the supervision and motivation.*

*This study aims to identify and analyze the implementation of the supervision of the oil palm plantation company leader in the processing factory of PT. Adei Plantation and Industry Pinggir-Bengkalis, to identify and analyze the motivation of employees of oil palm plantation companies in the processing factory of PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis, to determine and analyze the performance of the company's employees in the oil palm processing factory of PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis, to determine and analyze the effect on performance monitoring and motivation of employees in the processing factory of PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis. This research is descriptive quantitative statistical calculations. The statistical analysis used in this research is multiple linear regression. The population in this study are employees of the processing plant as many as 78 people. The sample used in this study are taken entirely from the overall number of population.*

*The results showed that the supervision of the leadership at the processing factory of PT. Adei Plantation and Industry Pinggir-Bengkalis in the category "very good". Motivation of employees of the company at the processing factory of PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis in the category "very good". Performance company employees on employee processing plant in PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis overall performance of employees in the category "High". Supervision and motivation have a significant effect on the performance of the company's employees in the oil palm processing factory of PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis.*

**Keywords :** *supervision, motivation, employee performance*

**A. PENDAHULUAN**

Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pada lingkungan perusahaan, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja

yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tingginya hasil kerja karyawan akan berdampak kepada tingginya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pengawasan dan motivasi yang ditegakkan. Pengawasan merupakan seluruh aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan karyawan yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para karyawan, sehingga karyawan dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan kerja agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan karyawan yang benar-benar

cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang karyawan akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan motivasi kerja.

Agribisnis merupakan salah satu sektor potensial dalam percepatan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, salah satunya adalah agrobisnis di bidang perkebunan kelapa sawit. Bagian tanaman kelapa sawit yang bernilai tinggi adalah buahnya, yang tersusun rapi dalam tandan yang biasa disebut dengan Tandan Buah Segar (TBS). Bagian daging (*mesocarp*) buah kelapa sawit mengandung minyak kelapa sawit kasar (*Crude Oil Palm* atau CPO) dengan persentase sebesar 20-24% dan bagian inti kelapa sawit menghasilkan minyak inti kelapa sawit (*Palm Kernel Oil* atau PKO) dengan persentase sebesar 3-5%.

Industri di bidang perkebunan banyak menyerap tenaga kerja manusia baik yang *skill* maupun *non-skill*, sehingga faktor kinerja dari pekerja itu sendiri sangat menentukan dalam kekuatan bersaing dengan perusahaan sejenis. Salah satu perusahaan perkebunan yang banyak menyerap tenaga kerja adalah perusahaan perkebunan PT. Adei Plantation and Industry di Desa Muara Basung, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis, Propinsi Riau.

Kinerja karyawan dipabrik dapat ditunjukkan oleh kapasitas olah pabrik, dimana data standar operasional kapasitas terpasang Pabrik Kelapa Sawit adalah 80 Ton TBS/Jam dengan utilisasi adalah 100%. Pencapaian target sesuai dengan standar operasional tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu:

a. Kesiapan unit mesin-mesin beroperasi secara stabil, sehingga unit mesin-mesin dapat beroperasi sesuai dengan kapasitasnya. Hal ini dipengaruhi oleh ketangguhan, kesiapan dan reaksi cepat dari tenaga kerja divisi perawatan mesin dan listrik (*Maintenance and Electrical*).

- b. Penguasaan pengoperasian unit mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh tenaga kerja divisi pengolahan (*Processing*).
- c. Kualitas produksi dan analisa unit kinerja mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh ketelitian tenaga kerja divisi laboratorium (*Quality Control*).

Untuk melihat kapasitas olah pabrik PKS pada PT. Adei Plantation and Industry dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Data Kapasitas Olah Pabrik PKS PT. Adei Plantation and Industry Tahun 2013-2014**

No	Tahun	Kapasitas TBS/Jam	Down time	Utilisasi Pabrik
1	2013	57,87 Ton	188,76 Jam (3,85%)	77,56%
2	2014	59 Ton	34,94 Jam (0,67%)	84,71%

Sumber: PT. Adei Plantation and Industry, 2015

Berdasarkan tabel diatas, kapasitas olah pabrik adalah total buah yang diolah berbanding terbalik dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengolah buah tersebut. Untuk periode Januari s/d Desember tahun 2014 kapasitas olah tercapai hanya 59 Ton TBS/Jam dan tahun 2013 tercapai hanya 57,87 Ton TBS/Jam. Down time atau selisih Jam Kerja Pabrik (JKP) dengan Jam Kerja Efektif (JKE) pada tahun 2014 adalah 34,94 Jam (0,67%) dan untuk tahun 2013 adalah 188,76 Jam (3,85%). Utilisasi pabrik adalah total buah diolah berbanding terbalik terhadap hari olah sesuai dengan anggaran (HO), kapasitas terpasang pabrik (KT) dan Standar Operasi dalam 1 Hari (20 Jam). Utilisasi pabrik pada tahun 2014 adalah 84,71% dan tahun 2013 adalah 77,56%.

Dari hasil pengamatan penulis dilapangan ditemui pengawasan yang kurang, dimana dapat dilihat dari beberapa fenomena sehubungan dengan pengawasan diantaranya :

1. Pimpinan jarang menegur karyawan yang meninggalkan pabrik disaat jam kerja, dimana pimpinan hanya menanyakan kepada karyawan lain kemana karyawan tersebut pergi.
2. Pimpinan jarang menindak lanjuti karyawan yang telat masuk pabrik, dimana hanya menanyakan berapa jumlah karyawan yang hadir per bidangnya.

Selanjutnya, kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat pada saat jam kerja berlangsung. Pada saat jam kerja, masih ada karyawan yang meninggalkan pabrik pengolahan TBS dalam waktu yang cukup lama, padahal tidak ada keperluan yang mendesak. Hal ini dapat dicontohkan kepada salah satu karyawan

yang penulis amati. Pada saat pimpinan ada tugas kantor keluar kota, masih ada karyawan yang keluar meninggalkan pekerjaan dan kembali ke pabrik pada saat jam pulang. Hal tersebut juga dilakukan karyawan pada saat pimpinan tidak ada ditempat kerja.

Namun, kurangnya motivasi karyawan juga dapat dilihat dari fenomena berikut ini:

1. Adanya beberapa karyawan yang melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan lainnya.
2. Adanya karyawan yang belum melaksanakan tugas dengan jujur.
3. Adanya karyawan yang mendelegasikan tugasnya kepada karyawan lain yang belum mengetahui substansi dari tugas tersebut.

Dari hasil pengamatan penulis dilapangan, kurang efektifnya kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik yang tidak sesuai dengan standar operasional kapasitas (TBS) 80 Ton/jam, hal ini dikarenakan karyawan tidak ada ditempat pada saat mesin mengalami kerusakan, kemudian karyawan sering melanggar aturan dan perintah yang diberikan pimpinan, dimana pimpinan memerintahkan untuk menggunakan 2 mesin, tapi karyawan kadang-kadang sering menggunakan 4 mesin dalam pengolahan. Sehingga, pada saat mesin mengalami kerusakan karyawan divisi pengolahan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya.

Fenomena rendahnya pengawasan dan motivasi tersebut perlu dilakukan penelitian terhadap sumber daya manusianya, sejauh mana pengaruh tingkat pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan ini peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (Kasus Bagian Pengolahan Pabrik Pada PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkulu)”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan pimpinan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkulu?
2. Bagaimana motivasi karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkulu?
3. Bagaimana kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian

pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkulu ?

4. Bagaimana pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkulu ?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengawasan pimpinan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir-Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkulu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkulu.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkulu.

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan informasi bagi pihak perusahaan dalam mengawasi dan memotivasi karyawan.
- b. Menambah pengetahuan dan sebagai bahan informasi bagi yang melakukan penelitian selanjutnya, terutama bagi yang ingin meneliti pada objek yang sama.
- c. Merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.

## D. Kerangka Teoritis

### 1. Pengawasan

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan dan fungsi pengawasan (Griffin, 2004: 44). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Griffin (2004: 167) masing-masing langkah ini akan dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Menetapkan Standar

*Control Standard* adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan organisasi. Dalam penentuan standar, diperlukan pengidentifikasian indikator-indikator kinerja Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang menyediakan informasi yang berhubungan langsung dengan objek yang diawasi. Standar bagi hasil kerja karyawan pada umumnya terdapat pada rencana keseluruhan maupun rencana-rencana bagian. Agar standar itu diketahui secara benar oleh karyawan, maka standar tersebut harus dikemukakan dan dijelaskan kepada karyawan sehingga karyawan akan memahami tujuan yang sebenarnya ingin dicapai.

#### b. Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

#### c. Membandingkan Kinerja dengan Standar

Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (*actual result*) dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun karyawan, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selain itu atasan dapat juga langsung mengunjungi karyawan untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau karyawan

dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan. Kinerja dapat berada pada posisi lebih tinggi dari, lebih rendah dari, atau sama dengan standar. Pada beberapa perusahaan, perbandingan dapat dilakukan dengan mudah, misalnya dengan menetapkan standar penjualan produk mereka berada pada urutan pertama di pasar. Standar ini jelas dan relatif mudah dihitung untuk menentukan apakah standar telah dicapai atau belum. Namun dalam beberapa kasus perbandingan ini dapat dilakukan dengan lebih detail. Jika kinerja lebih rendah dibandingkan standar, maka seberapa besar penyimpangan ini dapat ditoleransi sebelum tindakan korektif dilakukan.

#### d. Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnostis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan : mempertahankan status *quo* (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk melaksanakan tindakan perbaikan, maka harus diketahui apa yang menyebabkan penyimpangan. Ada beberapa sebab yang mungkin menimbulkan penyimpangan, yaitu:

- 1) Kekurangan faktor produksi.
- 2) Tidak cakupnya pimpinan dalam mengorganisasi human resources dan resources lainnya dalam lingkungan organisasi.
- 3) Sikap-sikap pegawai yang apatis dan sebagainya.

Oleh karena itu, dalam proses pengawasan diperlukannya laporan yang dapat menyesuaikan bentuk-bentuk penyimpangan kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Motivasi

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika

harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya

Menurut **Hagerman (2003 : 201)** juga mengungkapkan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Kebutuhan Sosio-Psikologis : umpan balik (rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan partisipasi.)
- b. Kebutuhan intelektual : rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik, bervariasi.
- c. Rangsangan materi : Upah
- d. Kualitas ruangan untuk bekerja : lokasi kerja, suasana kerja, lingkungan kerja, dan teknologi.

### 3. Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### E. Teknik Pengukuran

#### 1. Konsep Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai dengan 5, yaitu:

Langkah-langkah pengukuran skala likert pada variabel pengawasan

1. Variabel pengawasan terdiri dari 4 dimensi yaitu menetapkan standar, mengukur kinerja, membandingkan kinerja dengan standar, dan menentukan kebutuhan tindakan korektif. Masing-masing dimensi memiliki 2 indikator dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 item.
2. Pengukuran dengan skala likert ini dilakukan dengan penilaian:
  - Sangat Setuju = Skor 5
  - Setuju = Skor 4
  - Kurang Setuju = Skor 3
  - Tidak Setuju = Skor 2
  - Sangat Tidak Setuju = Skor 1
3. Penilaian variabel untuk rentang interval pengawasan yaitu:  
 Skor tertinggi =  $5 \times 8 \times 78 = 3120$   
 Skor terendah =  $1 \times 8 \times 78 = 624$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$= \frac{3120 - 624}{5} = 499$$

**Tabel 2**  
**Interval Skor Variabel Pengawasan**

Interval Skor	Kategori Pengawasan
2624-3123	Sangat Baik
2124-2623	Baik
1624-2123	Kurang Baik
1124-1623	Tidak Baik
624-1123	Sangat Tidak Baik

4. Penilaian dimensi untuk rentang interval pengawasan yaitu:  
 Skor tertinggi =  $5 \times 2 \times 78 = 780$   
 Skor terendah =  $1 \times 2 \times 78 = 156$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$= \frac{780 - 156}{5} = 125$$

**Tabel 3**  
**Interval Skor Dimensi Pengawasan**

Interval Skor	Kategori Pengawasan
660-785	Sangat Baik
534-659	Baik
408-533	Kurang Baik
282-407	Tidak Baik
156-281	Sangat Tidak Baik

Langkah-langkah pengukuran skala likert pada variabel motivasi

5. Variabel motivasi terdiri dari 4 dimensi yaitu kebutuhan sosio-psikologis, kebutuhan intelektual, rangsangan materi dan kualitas ruangan. Masing-masing dimensi memiliki 3 indikator dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 item.
6. Pengukuran dengan skala likert ini dilakukan dengan penilaian:
  - Sangat Setuju = Skor 5
  - Setuju = Skor 4
  - Kurang Setuju = Skor 3
  - Tidak Setuju = Skor 2
  - Sangat Tidak Setuju = Skor 1
7. Penilaian variabel untuk rentang interval motivasi yaitu:  
 Skor tertinggi =  $5 \times 12 \times 78 = 4680$   
 Skor terendah =  $1 \times 12 \times 78 = 936$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$= \frac{4680 - 936}{5} = 748$$

**Tabel 4**  
**Interval Skor Variabel Motivasi**

Interval Skor	Kategori Motivasi
3932 -4680	Sangat Tinggi
3183 - 3931	Tinggi
2434 - 3182	Sedang
1685 - 2433	Rendah
936 - 1684	Sangat Rendah

8. Penilaian dimensi untuk rentang interval motivasi yaitu:  
 Skor tertinggi =  $5 \times 3 \times 78 = 1170$   
 Skor terendah =  $1 \times 3 \times 78 = 234$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$= \frac{1170 - 234}{5} = 187$$

**Tabel 5**  
**Interval Skor Dimensi Motivasi**

Interval Skor	Kategori Motivasi
986 -1173	Sangat Tinggi
798 - 985	Tinggi
610 - 797	Sedang
422 - 609	Rendah
234 - 421	Sangat Rendah

Langkah-langkah pengukuran skala likert pada variabel kinerja karyawan

9. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 3 dimensi yaitu kemampuan, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan sosial. Masing-masing dimensi memiliki 4 indikator dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 item.
10. Pengukuran dengan skala likert ini dilakukan dengan penilaian:
  - Sangat Setuju = Skor 5
  - Setuju = Skor 4
  - Kurang Setuju = Skor 3
  - Tidak Setuju = Skor 2
  - Sangat Tidak Setuju = Skor 1
11. Penilaian dimensi untuk rentang interval kinerja karyawan yaitu:  
 Skor tertinggi =  $5 \times 4 \times 78 = 1560$   
 Skor terendah =  $1 \times 4 \times 78 = 312$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$= \frac{1560 - 312}{5} = 250$$

**Tabel 6**  
**Interval Skor Dimensi Kinerja Karyawan**

Interval Skor	Kategori Kinerja
1316-1566	Sangat Tinggi
1065-1315	Tinggi
814-1064	Sedang
563-813	Rendah
312-562	Sangat Rendah

Pengukuran pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menggunakan alat uji statistik.

## F. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan di pabrik PT. Adei Plantation yang berada di Jalan Lintas Pekanbaru – Duri Km 101 Simpang Intan Desa Muara Basung Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan adanya fenomena pengawasan yang kurang serta rendahnya motivasi karyawan pada bagian pengolahan pabrik. Pemilihan lokasi tersebut karena dianggap perlu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis.

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006:109). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pengolahan pabrik sebanyak 78 orang.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010: 117). Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti, luas wilayah pengamatan, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti (Arikunto, 2010: 120-121).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari keseluruhan jumlah populasi yang ada. Berdasarkan pendapat diatas, yang dikarenakan subjek kurang dari 100, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak jumlah populasi yaitu sebanyak 78 orang. Dalam penelitian ini, pihak perusahaan yang menjadi sumber informasi (informan) adalah pimpinan bagian pengolahan pabrik (*Processing Asst*).

## 3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### a. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti kemudian menyebarkannya kepada karyawan bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation untuk menjawab pertanyaan tersebut.

### b. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.

## 5. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto,2007:353).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan  $r_{tabel}$  nya. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto,2007:353).

**c. Pengujian Hipotesis dan Kofisien Regresi**

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

**1) Uji Secara Parsial (Uji-t)**

Yaitu sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan bagaimana pengaruh dalam menerangkan variasi variabel terikat.

**2) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik. Berikut adalah pedoman untuk mengetahui kekuatan dari hubungan variabel bebas dan variabel terikat:

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2006:214)

**6. Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,...X<sub>n</sub>) dengan variabel dependen (Y). Dengan menggunakan alat regresi linear berganda dengan pertimbangan bentuk data ordinal yang dibentuk kedalam interval, dan dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2006:169)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Pengawasan
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- ε = Standar error

Dengan nilai : (Sugiyono, 2006:171)

$$(i) n a + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1i} + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i} = \sum_{i=1}^n y_i$$

$$(ii) a \sum_{i=1}^n x_{1i} + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1i}^2 + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i} x_{1i} = \sum_{i=1}^n x_{1i} y_i$$

$$(iii) a \sum_{i=1}^n x_{2i} + b_1 \sum_{i=1}^n x_{2i} x_{1i} + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i}^2 = \sum_{i=1}^n x_{2i} y_i$$

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear berganda dilihat dengan rumus : ( Sugiyono, 2006: 148 )

$$R_{y.12}^2 = 1 - \frac{JKG}{(n-1)s_y^2}$$

JKG : Jumlah Kuadrat Galat

s<sub>y</sub><sup>2</sup> : Jumlah Kuadrat y (terkoreksi)

Dimana :

$$s_y^2 = \frac{n \sum y^2 - (\sum y)^2}{n(n-1)}$$

$$JKG = \sum y^2 - a \sum y - b_1 \sum x_1 y - b_2 \sum x_2 y$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pengawasan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan, digunakan uji F statistik dengan rumus: (Priyatno, 2009:35)

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

- R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi Berganda
- n = Jumlah Sampel/data
- k = Jumlah Parameter (variabel independen)

Dengan menggunakan α = 0,05 hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:



$H_0 : \beta = 0$ , artinya pengawasan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis.

Kriteria pengujian:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dari perhitungan dengan uji-F statistik akan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf nyata (*level of significant*), dimana ketentuan pengujiannya adalah apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 7. Jenis dan Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## G. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis dan Pembahasan Pengawasan

Variabel pengawasan dalam penelitian ini memiliki 4 dimensi, yaitu menetapkan standar, mengukur kinerja, membandingkan kinerja dengan standar dan melakukan tindakan korektif. Untuk masing-masing dimensi memiliki

2 indikator yang dijadikan pernyataan penelitian, sehingga jumlah keseluruhan indikator sebanyak 8 pernyataan. Dari pernyataan yang diturunkan melalui indikator penelitian yang diajukan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan pimpinan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik di PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis. Tanggapan responden dikategorikan dengan pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 1.1 Menetapkan Standar

Menentukan standar adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Manajer operasional dapat menetapkan standar pekerja yang benar yaitu secara tepat dapat menentukan rata-rata waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas tertentu dalam kondisi kerja normal.

#### 1.2 Mengukur kinerja

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi perusahaan agar pengawasan berlangsung efektif. Kinerja karyawan diukur berbasis kuantitas dan kualitas output. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya.

#### 1.3 Membandingkan kinerja dengan standar

Membandingkan kinerja dengan standar adalah hasil pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun karyawan, baik laporan rutin maupun laporan khusus.

#### 1.4 Menentukan kebutuhan tindakan korektif

Menentukan kebutuhan tindakan korektif adalah manajer dapat memilih salah satu tindakan mempertahankan, mengoreksi penyimpangan atau mengubah standar.

**Tabel 7**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden**  
**Mengenai Pengawasan Pimpinan**  
**Pada Bagian Pengolahan Pabrik PT. Adei**  
**Plantation & Industry Pinggir – Bengkalis**

No	Pengawasan	Skor	Tanggapan responden
1	Menetapkan standar	664	Sangat baik
2	Mengukur kinerja	663	Sangat baik

3	Bandingkan kinerja dengan standar	655	Baik
4	Menentukan kebutuhan tindakan korektif	666	Sangat baik
<b>Jumlah</b>		<b>2648</b>	<b>Sangat baik</b>

Sumber: Data olahan peneliti, 2015

## 2. Analisis dan Pembahasan Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki 4 dimensi, yaitu kebutuhan sosio psikologis, kebutuhan intelektual, rangsangan materi dan kualitas ruangan. Untuk masing-masing dimensi memiliki 3 indikator yang dijadikan pernyataan penelitian, sehingga jumlah keseluruhan indikator sebanyak 12 pernyataan. Dari pernyataan yang diturunkan melalui indikator penelitian yang diajukan untuk mengetahui motivasi karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis. Tanggapan responden dikategorikan dengan pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pembahasan deskriptif variabel motivasi adalah sebagai berikut :

### 2.1 Kebutuhan Sosio Psikologis

Kebutuhan sosio psikologis adalah kebutuhan umpan balik yang diperlukan seseorang. Pada dasarnya setiap individu membawa kebutuhan pribadi ke dalam organisasi di mana mereka bekerja. Kebutuhan - kebutuhan ini untuk sebagian berupa materi dan ekonomis, sebagian berupa kebutuhan sosial dan psikologis. Kebutuhan pribadi karyawan mempunyai pengaruh penting yang mempengaruhi motivasi dan sikap terhadap pekerjaannya.

### 2.2 Kebutuhan Intelektual

Kebutuhan intelektual adalah kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menginginkan kegagalan. Kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat kontribusi yang kreatif dan produktif demi kemajuan organisasi serta turut serta dalam pengambilan keputusan dan partisipasi aktif lainnya demi kemajuan organisasi. Pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual yang berarti identik dengan kebutuhan aktualisasi diri seperti yang ditekankan Maslow.

### 2.3 Rangsangan Materi

Rangsangan materi adalah kebutuhan akan upah, tunjangan dan asuransi kesehatan, tunjangan diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila tunjangan diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang tunjangan mereka tidak memadai, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang tunjangan itu penting bagi karyawan sebagai individu.

### 2.4 Kualitas Ruangan

Kualitas ruangan adalah kebutuhan akan tempat kerja yang nyaman, lokasi dan lingkungan yang aman. Setiap hari karyawan terlibat pada suatu kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda dimana perbedaan kondisi tersebut sangat mempengaruhi terhadap kemampuan karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik apabila karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal dengan sehat, aman dan selamat. Ketidakberesan lingkungan kerja dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama.

**Tabel 8**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden**  
**Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada**  
**Bagian Pengolahan Pabrik PT. Adei**  
**Plantation &**  
**Industry Pinggir - Bengkalis**

No	Motivasi	Skor	Tanggapan responden
1	Kebutuhan sosio psikologis	988	Sangat tinggi
2	Kebutuhan intelektual	1057	Sangat tinggi
3	Rangsangan materi	984	Sangat tinggi
4	Kualitas ruangan	1039	Sangat tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>4068</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Data olahan peneliti, 2015

### 3. Analisis dan Pembahasan Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki 3 dimensi, yaitu kemampuan, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan perusahaan. Untuk masing-masing dimensi memiliki 4 indikator yang dijadikan pernyataan penelitian, sehingga jumlah keseluruhan indikator sebanyak 12 pernyataan. Dari pernyataan yang diturunkan melalui indikator penelitian yang diajukan untuk mengetahui kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis. Tanggapan responden dikategorikan dengan pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pembahasan deskriptif variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 3.1 Kemampuan

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

#### 3.2 Tingkat usaha yang dicurahkan

Tingkat usaha yang dicurahkan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

#### 3.3 Dukungan Perusahaan

Dukungan perusahaan adalah para pekerja diorganisasikan, sejauh mana perusahaan menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada karyawan. Dukungan organisasi merupakan dukungan antara para pekerja diorganisasikan. Dengan demikian diperlukan dukungan dari perusahaan guna memberikan suatu rangsangan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 9**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden**  
**Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada**  
**Bagian Pengolahan Pabrik PT. Adei**  
**Plantation &**  
**Industry Pinggir - Bengkalis**

No	Kinerja Karyawan	Skor	Tanggapan responden
1	Kemampuan	1312	Tinggi
2	Tingkat usaha yang dicurahkan	1311	Tinggi
3	Dukungan perusahaan	1306	Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>3929</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data olahan peneliti, 2015

### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_{\text{kritis}}$ ), kalau korelasi antara butir dengan skor total ( $r_{\text{hitung}}$ ) kurang dari  $r_{\text{tabel}}$ , maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dinyatakan valid.

Berdasarkan data yang terkumpul maka terdapat 8 koefisien korelasi untuk variabel X1 (Pengawasan), 12 koefisien korelasi untuk variabel X2 (Motivasi) dan 12 koefisien korelasi untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil analisis validitas item ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan X1**

Butir Pertanyaan	$r_{\text{tabel}}$ ( $r_{\text{kritis}}$ )	Koefisien Korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ )	Keterangan
Item X1_1	0,227	0,705	Valid
Item X1_2	0,227	0,430	Valid
Item X1_3	0,227	0,690	Valid
Item X1_4	0,227	0,574	Valid
Item X1_5	0,227	0,679	Valid
Item X1_6	0,227	0,725	Valid
Item X1_7	0,227	0,639	Valid
Item X1_8	0,227	0,594	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Dari tabel pengujian validitas pengawasan terlihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel pengawasan, nilai koefisien korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ ) semua item lebih besar dibandingkan  $r_{\text{tabel}}$ , sehingga semua item dinyatakan valid.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi X2**

Butir Pertanyaan	r <sup>-tabel</sup> (r-kritis)	Koefisien Korelasi (r <sup>-hitung</sup> )	Keterangan
Item X2_9	0,227	0,709	Valid
Item X2_10	0,227	0,639	Valid
Item X2_11	0,227	0,792	Valid
Item X2_12	0,227	0,372	Valid
Item X2_13	0,227	0,671	Valid
Item X2_14	0,227	0,677	Valid
Item X2_15	0,227	0,592	Valid
Item X2_16	0,227	0,648	Valid
Item X2_17	0,227	0,770	Valid
Item X2_18	0,227	0,585	Valid
Item X2_19	0,227	0,795	Valid
Item X2_20	0,227	0,579	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Dari tabel pengujian validitas motivasi terlihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi, nilai koefisien korelasi (r<sup>-hitung</sup>) semua item lebih besar dibandingkan r<sup>-tabel</sup>, sehingga semua item dinyatakan valid.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y**

Butir Pertanyaan	r <sup>-tabel</sup> (r-kritis)	Koefisien Korelasi (r <sup>-hitung</sup> )	Keterangan
Item Y_21	0,227	0,644	Valid
Item Y_22	0,227	0,619	Valid
Item Y_23	0,227	0,454	Valid
Item Y_24	0,227	0,431	Valid
Item Y_25	0,227	0,497	Valid
Item Y_26	0,227	0,459	Valid
Item Y_27	0,227	0,555	Valid
Item Y_28	0,227	0,632	Valid
Item Y_29	0,227	0,580	Valid
Item Y_30	0,227	0,565	Valid
Item Y_31	0,227	0,492	Valid
Item Y_32	0,227	0,548	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Dari tabel pengujian validitas kinerja terlihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, nilai koefisien korelasi (r<sup>-hitung</sup>) semua item lebih besar dibandingkan r<sup>-tabel</sup>, sehingga semua item dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian terhadap reliabilitas angket dilakukan

dengan menggunakan *Koefisien Alpha Cronbach* yang berbasis harga varians. Suatu angket dinyatakan reliabel jika harga *Koefisien Alpha Cronbach* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel tergambar pada tabel di bawah ini:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,60	0,756	Reliabel
Motivasi (X2)	0,60	0,760	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,735	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Dari tabel pengujian reliabilitas dapat diketahui nilai Alpha sebesar 0,56 untuk variabel pengawasan, 0,760 untuk variabel motivasi dan 0,735 untuk variabel kinerja karyawan. Karena nilai-nilai alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh butir tersebut dinyatakan *reliabel*.

## 5. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit

### 1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan proses SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien regresi	t-hitung
Konstanta	12,316	3,225
Pengawasan	0,571	3,928
Motivasi	0,358	3,844
R = 0,756 R Square = 0,572 Adjusted R = 0,560		

Sumber: Data olahan peneliti, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Dari hasil regresi linear berganda didapat bilangan konstanta (a) sebesar 12,316. Koefisien variable pengawasan sebesar 0,571 dan koefisien variabel motivasi sebesar 0,358.

Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 12,316 + 0,571 X_1 + 0,358 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Kostanta
- b = Koefisien regresi variabel dependen
- X<sub>1</sub> = Pengawasan
- X<sub>2</sub> = Motivasi

Hasil analisisnya selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

$$\text{Kepuasan Konsumen} = 12,316 + 0,571 \text{ Pengawasan} + 0,358 \text{ Motivasi}$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi berganda diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 12,316. Artinya adalah apabila pengawasan dan motivasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 12,316.
- b. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,571. Artinya adalah bahwa setiap terlaksananya pengawasan pimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,571.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,358. Artinya adalah bahwa setiap pemberian motivasi karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,358.

Tingkat kolerasi yaitu sebesar 0,756 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya.

#### Nilai Koefisien

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2006: 214)

## 2. Pengujian Hipotesis dan Koefisien Regresi

### a. Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi variabel pengawasan dan motivasi

terhadap kinerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r<sup>2</sup>). Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,572. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### b. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 78 - 1 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 76 : 0,025$$

$$= 1,665$$

Keterangan:

n = Jumlah

k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat terbukti bahwa hipotesis alternatif dapat diterima bahwa kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis sangat dipengaruhi oleh pengawasan pimpinan dan motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel pengawasan sebesar (3,928) lebih besar dari > t tabel (1,665) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dibuktikan dengan nilai t hitung variabel motivasi sebesar (3,844) lebih besar dari > t tabel (1,665) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal di atas, secara parsial variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis. Secara simultan, nilai F tabel adalah 3,13. Sedang F hitung = 50,096. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $50,096 > 3,13$ . Maka  $H_0$  ditolak pada taraf nyata 0,05 (Ha diterima). Kesimpulannya, pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis.

## H. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan pimpinan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir-Bengkalis berada pada kategori “sangat baik”. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilihat dari 4 dimensi tersebut sebanyak 41 orang responden atau (52,6%) yang mengatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan melakukan pengawasan dengan baik.
2. Motivasi karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis berada pada kategori “sangat baik”. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi yang dilihat dari 4 dimensi tersebut sebanyak 37 orang responden atau (47,4%) yang mengatakan setuju bahwa karyawan memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada karyawan bagian pengolahan pabrik di PT. Adei Plantation and Industry Pinggir - Bengkalis secara keseluruhan kinerja karyawan berada pada kategori “Tinggi”. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari 3 dimensi tersebut sebanyak 35 orang responden atau (44,9%) yang mengatakan setuju bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Secara parsial variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis. Secara simultan, nilai F tabel adalah 3,13. Sedang F hitung = 50,096. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $50,096 > 3,13$ . Maka  $H_0$  ditolak pada taraf nyata 0,05 (Ha diterima). Kesimpulannya, pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit pada bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation and Industry Pinggir – Bengkalis.

### 2. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis diberikan sebagai berikut:

1. Pimpinan bagian pengolahan pabrik PT. Adei Plantation & Industry diharapkan lebih sering melakukan pengawasan kepada bawahannya, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, melalui membandingkan kinerja dengan standar kerja perusahaan.
2. Untuk menghindari stres kerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan pemberian motivasi melalui rangsangan materi, dengan memberikan upah dan tunjangan sesuai dengan hasil kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memberikan dukungan kepada karyawannya seperti menyediakan mesin cadangan, agar apabila terjadi kerusakan pada mesin utama, mesin cadangan bisa dipergunakan. Sehingga tidak terjadi penundaan pekerjaan dan target produksi CPO 80 Ton/Jam bisa tercapai tanpa kendala.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S., Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Dina, Nurhayati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Ernie, Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta.
- Griffin, 2004, *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta
- Hadari Nawawi, 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, UGM Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnaini, 2001, *Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H., 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Prawirosentono, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Ridwan, & Sunarto, H, *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Priyatno, Dwi, 2009, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, MediaKom, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simbolon, Maringan Masri, 2004, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Tika, Pabundu, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.