

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN. V SEI BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

ERIX RANDIA G
NPM:175210059

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Erix Randia. G
NPM : 175210059
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN. V SEI BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

Dekan

(Dr. Eva Sundarl, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **ERIX RANDIA GINTING**
NPM : **175210166**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN. V SEI BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK**
PEMBIMBING : **PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 06 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarak ademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudianhari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 16 Maret 2022

Saya yang membuat pernyataan,


ERIX Randia. G

ABSTRAK**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINRJA KARYAWAN
PTPN. V SEI BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK****ERIX RANDIA G****Npm: 175210059**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Purposive* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisa data menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun

Kata Kunci: *Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT***THE EFFECT OF LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF PTPN.
EMPLOYEES V SEI BUATAN IN DAYUN DISTRICT, SIAK REGENCY*****ERIX RANDIA G****Npm: 175210059**

This study aims to determine the effect of the influence on the performance of employees of PTPN V Sei Artificial Dayun District. The sampling technique in this study used purposive sampling, which is a sampling technique with certain considerations. Data collection techniques in this study used a questionnaire. Data analysis technique using SPSS 25. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on employee performance at PTPN V Sei Artificial in Dayun District.

Keyword: Leadership and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun”** yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana S1 jurusan program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak memperoleh berbagai dukungan yang sangat berharga dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibuk Dr. Eva Sundari, S.E., M.M., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak ABD.Razak Jer, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah khususnya dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman selama peneliti mengikuti perkuliahan ini.
5. Kepada Pimpinan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin pengambilan data dan melakukan

penelitian serta memberikan apa yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada kedua orang tua saya, yang tercinta yaitu Ayahanda Edy Surya Ginting dan Ibunda Darni Br. Siahaan terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan secara moril serta materil dan segala-galanya kepada saya selama ini.

Penulis Menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna, kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dimata Tuhan Yang Maha Esa dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 29 November 2021

Erix Randi G

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II	17
TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Kepemimpinan	17
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	17
2.1.2 Teori Kepemimpinan	18
2.1.3 Gaya-gaya Kepemimpinan	21
2.1.4 Indikator-indikator Kepemimpinan	26
2.2 Kinerja	29
2.2.1 Pengertian Kinerja	29
2.2.2 Dimensi Kinerja	29
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.2.4 Peningkatan Kinerja	32
2.2.5 Penilaian Kinerja	34
2.3 Penelitian terdahulu	35

2.4	Kerangka Penelitian.....	37
2.5	Hipotesis penelitian	38
BAB III.....		39
METODE PENELITIAN.....		39
3.1.	Objek / lokasi penelitian.....	39
3.2.	Operasional Variabel	40
3.3.	Populasi dan sampel	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel.....	41
3.4.	Jenis dan Sumber Data	42
3.5.	Teknik pengumpulan data	43
3.5.1.	Wawancara.....	43
3.5.2.	Kuisisioner	43
3.6.	Teknik analisis data	44
3.6.1.	Uji kualitas data	44
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.6.3.	Teknik analisis regresi linear sederhana	47
3.6.4.	Uji hipotesis	48
BAB IV		49
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		49
4.1.	Sejarah Singkat PTPN V Sei Buatan	49
4.2.	Visi dan misi	51
4.3.	Stuktur Organisasi PTPN V Sei Buatan Dayun	52
BAB V.....		53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
5.1	Identitas responden.....	53
5.1.1	Usia responden.....	53
5.1.2	Jenis kelamin.....	54
5.1.3	Masa kerja responden.....	54
5.2	Uji kualitas data.....	55
5.2.1	Uji validitas	55

5.2.2	Uji reabilitas	57
5.3	Analisis deskriptif tanggapan responden.....	58
5.3.1	Kepemimpinan	58
5.3.2	Kinerja.....	65
5.4	Uji asumsi klasik	72
5.4.1	Uji normalitas.....	72
5.4.2	Uji Linieritas	73
5.4.3	Uji heterokedasitas	73
5.5	Teknis analisis regresi sederhana	74
5.6	Uji hipotesis.....	75
5.6.1	Uji T (Parsial).....	75
5.6.2	Koefisien determinasi R^2	76
5.7	Pembahasan hasil penelitian.....	77
5.7.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB VI		79
KESIMPULAN DAN SARAN.....		79
6.1.	Kesimpulan.....	79
6.2.	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA		80
Lampiran		80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	10
Tabel 2.2.....	12
Tabel 1.3.....	13
Tabel 2.1.....	35
Tabel 3.1.....	40
Tabel 3.2.....	41
Tabel 5.1.....	53
Tabel 5.2.....	54
Tabel 5.3.....	55
Tabel 5.4.....	56
Tabel 5.5.....	57
Tabel 5.6.....	58
Tabel 5.7.....	59
Tabel 5.8.....	59
Tabel 5.9.....	60
Tabel 5.10.....	60
Tabel 5.11.....	61
Tabel 5.12.....	61
Tabel 5.13.....	62
Tabel 5.14.....	62
Tabel 5.15.....	63
Tabel 5.16.....	64
Tabel 5.17.....	65
Tabel 5.18.....	66
Tabel 5.19.....	66
Tabel 5.20.....	67
Tabel 5.21.....	67
Tabel 5.22.....	68
Tabel 5.23.....	68
Tabel 5.24.....	69
Tabel 5.25.....	69
Tabel 5.26.....	70
Tabel 5.27.....	71
Tabel 5.28.....	73
Tabel 5.29.....	74
Tabel 5.30.....	75
Tabel 5.31.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	38
Gambar 4.1	52
Gambar 5.1	72
Gambar 5.2	74



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era globalisasi sekarang ini banyak perusahaan telah menyadari akan pentingnya seorang pemimpin yang memiliki kepribadian tinggi dan kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, pemimpin berkualitas yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keinginan, perasaan serta dorongan dalam memajukan perusahaan. Tentunya keberhasilan dari suatu perusahaan tidak terlepas dari peran seorang pimpinan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan (Fajrin & Susilo, 2018).

Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya, Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan karyawan. Senada dengan (Hasibuan, 2016) yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Hubungan dan sikap antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menjani tugas dalam bekerja, dengan adanya komunikasi yang baik didalam perusahaan, maka perusahaan tersebut berjalan dengan lancar dan berhasil begitupun sebaliknya. Hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat

menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang diperusahaan, untuk itulah dalam organisasi atau suatu perusahaan selalu dilakukan perencanaan pengelola sumber daya manusia.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan manusia diciptakan untuk menjadi seorang pemimpin didunia. Manusia harus selalu berinteraksi dan beradaptasi dengan sesama maupun dengan lingkungan, karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Oleh sebab itu diantara para anggota kelompok tentulah membutuhkan seseorang yang bisa memimpin kelompok tersebut. Untuk mengelolanya diperlukan pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik serta dapat menjadi panutan untuk anggota kelompoknya.

Pemimpin adalah figur seseorang yang bijaksana, berani mengambil keputusan, berwibawa, dan bisa memimpin untuk mencapai tujuan bersama. Dalam praktek sehari-hari seorang diartikan sama antara pemimpin dan kepemimpinan padahal kedua hal tersebut berbeda. Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan dapat secara formal maupun informal yang timbul diluar struktur organisasi. Tidak semua pemimpin adalah para manajer dan tidak semua manajer adalah para pemimpin, karena dengan adanya hak-hak yang dimiliki oleh manajer, tidak menjamin mereka untuk dapat memimpin secara efektif.

Hubungan dan sikap antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menjani tugas dalam bekerja, dengan adanya komunikasi yang baik didalam perusahaan, maka perusahaan tersebut berjalan dengan lancar dan berhasil begitupun sebaliknya. Hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang diperusahaan, untuk itulah dalam organisasi atau suatu perusahaan selalu dilakukan perencanaan pengelola sumber daya manusia.

Menurut Wahjosumidjo (1987:11), Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti:kepribadian (personality), kemampuan(ability) dan kesanggupan (capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Kepemimpinan tercermin dari sebuah pemimpin yang menunjukkan sikap, pola tingkah laku dalam mempengaruhi para bawahannya serta mengkoordinasikan tugas kerja masing- masing pegawai. kepemimpinan yang dibentuk dari sikap dan pola tingkah laku haruslah didukung dengan adanya hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.

Robbins (1996) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah spesifik yang dapat membedakan pemimpin dari bukan pemimpin, sementara itu Bass (1990), menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai hasil dari performa dua fungsi, yaitu fungsi tugas dan fungsi hubungan. kepemimpinan yang difokuskan pada kualitas

dari hubungan dengan pengikut, sedangkan kepemimpinan yang berorientasi tugas adalah tertuju pada tugas-tugas yang harus diselesaikan bawahan. Kedua pendapat diatas diperkuat dengan penelitian yang dikemukakan oleh Mackenzie dan Podsakoff (2001) dimana kepemimpinan yang berkorelasi positif dengan kinerja. Hal ini dapat dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang memberikan kontribusi tinggi dalam memprediksi outcomes bawahan dibandingkan kepemimpinan berorientasi tugas.

Kepemimpinan perlu didukung juga oleh indikator pengukuran yang menjadi acuan utama dalam menentukan kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu institusi atau lembaga atau organisasi baik pemerintahan atau swasta.. Menurut Bass dan Avolio (1995) indikator kepemimpinan terdiri dari :

1. *Idealized influence/attributed* adalah pemimpin yang menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan. *Idealized influence* adalah pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan. *Idealized Influence* dibedakan menjadi *attributed idealized influence* dan *behavioural Idealized influence* (Bass dan Avolio, 1995). *Idealized Influence Attributes* mengacu pada persepsi pengikut mengenai karakteristik seorang pemimpin yang

menggambarkan seorang pemimpin merupakan panutan teladan, dikagumi dan dihormati oleh pengikutnya, sedangkan *Idealized Influence Behaviours* mengacu pada persepsi pengikut terhadap yang tampak dari para pemimpin yang menggambarkan seorang pemimpin yang dapat dipercaya dan memiliki standar moral dan etika yang tinggi (Bass & Avolio, 1995).

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) *Inspirational motivation* adalah pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) *Intellectual stimulation* adalah pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) *Individualized consideration* adalah pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari kepemimpinan transformasional memperlakukan

masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Jika berbicara indikator, maka ada hubungannya dengan alat ukur. Alat ukur kepemimpinan menurut Siagian dalam bukunya "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja" dibagi menjadi tujuh, yaitu sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai.

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide anggota.

Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan pari individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan

kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional.

Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional. Pengakuan atas status para anggota secara tepat dan profesional menyangkut sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan

Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat pra penelitian bahwa Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan kurang baik. Hal ini bisa dilihat dengan adanya masalah kehadiran para pekerja, kurangnya komunikasi antar pekerja baik sesama maupun antar pekerja dengan pimpinan. Lantaran belum dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan dari karyawan, tentu hal tersebut dibutuhkannya peran kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi sehingga dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Persitiwa tersebut dapat digambarkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan.

Pelaksanaan kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan juga belum memberikan hasil yang memuaskan, ini bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya suasana kerja yang tidak diharapkan

oleh karyawan, seperti sistem pemerintah yang dilakukan atas kebijakan sendiri tanpa mengkonfirmasi dulu kepada karyawan, selain itu dalam pengambilan keputusan pemimpin secara sepihak tanpa menimbang terlebih dahulu situasi dan kondisi dari karyawan sehingga banyak karyawan yang keberatan atau bahkan tidak setuju dengan keputusan itu.

Menurut pengakuan beberapa karyawan, pimpinan jarang memberikan arahan kepada karyawan serta tidak memberikan batasan peranan karyawan untuk bagaimana karyawan melakukan tentang apa, bagaimana, bilamana serta hal apa saja yang harus dilakukan karyawan agar sesuai dengan target. Jika pimpinan memberikan instruksi, pimpinan cenderung bersifat otoriter dan tidak memberikan solusi cara terbaik agar melakukan keputusan bagaimana cara terbaik untuk bersama-sama menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan.

Pemimpin juga jarang memberikan pengakuan terhadap para karyawan yang bekerja memenuhi target perusahaan, bahkan jika karyawan tersebut bekerja dengan sangat keras, pemimpin tetap bersikap biasa saja, kecuali karyawan yang memiliki hubungan kerabat atau yang kenal dekat dengan pemimpin, hal itu yang menyebabkan para karyawan merasakan tingkat keadilan yang jauh dari harapan. Dan disetiap apel pagi pemimpin hanya hanya memberikan sedikit pengarahan, tanpa menambahkan motivasi bekerja kepada karyawan ataupun mempertanyakan apa yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja, dan itu mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan karyawan kepada atasannya.

Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan tentang tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Rata-rata Hari Kerja/Orang/Tahun	Jumlah Kehadiran Tanpa Keterangan Rata-rata/Orang/Tahun	Tingkat Kehadiran Rata-rata/Orang/Tahun
2016	230	216	93,91%
2017	230	213	92,60%
2018	230	203	88,26%
2019	230	192	83,47%
2020	230	186	80,86%

Sumber: PT.Perkebunan Nusantara V sei Buatan 2021

Dari tabel diatas jumlah hari kerja rata-rata / orang / tahun adalah lebih rendah dari standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh pihak direksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan. Banyak diantara karyawan yang tidak memenuhi standar hari yang telah ditetapkan, mereka tidak hadir dengan berbagai macam alasan atau bahkan tanpa alasan yang jelas

Pada tahun 2016 jumlah hari kerja yang ditetapkan adalah 230 hari kerja, tetapi jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun adalah 216 hari kerja dengan persentase 93,91% pertahun.

Sedangkan pada tahun berikutnya, yaitu 2017 jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun adalah 213 hari kerja dengan persentase 92,60% pertahun dari 230 hari kerja yang telah ditetapkan manajemen PT. Perkebunan

Selanjutnya pada tahun 2018 jumlah hari kerja standar yang ditetapkan manajemen perkebunan adalah 230 hari kerja. Akan tetapi jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun yang mampu dipenuhi karyawan menurun hingga sejumlah 203 hari kerja dengan persentase 88,26% peertahun.

Juga pada tahun 2019 jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun pada angka 102 hari kerja dengan persentase 83,47% pertahun dari jumlah hari kerja standar yang ditetapkan manajemen perkebunan sejumlah 230 hari kerja.

Dan akhirnya pada tahun 2020, dari 230 hari kerja standar yang ditetapkan manajemen perkebunan, jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun yang mampu dipenuhi karyawan menurun hingga 186 hari kerja dengan persentase 80,86% pertahun.

Dilihat dari tindakan disipliner dapat dilihat sebagai berikut :

1. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan (kehilangan material).

Hal ini sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan bahan-bahan bangunan yang diperlukan dalam menyelesaikan proyek.Hal ini perlu diatasi karena menunjukkan rendahnya ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Seringnya konflik atau perselisihan antar karyawan.

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas perusahaan. (Niti Semito: 2000 : 42).

Pada tabel berikut dapat dilihat beberapa akibat dari tindakan kesalahan kerja yang dilakukan oleh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan:

Tabel 2.2

Tindakan Kesalahan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

Tahun	Akibat dari Tindakan Kerja Karyawan	
	Kehilangan Material	Konflik
2016	5	2
2017	6	4
2018	9	5
2019	4	4
2020	5	2

Sumber: PT.Perkebunan Nusantara V Sei Buatan,2021

Berdasarkan tabel diatas jumlah konflik dan kehilangan material yang terjadi pada PT. Perkebunan adalah sebagai berikut: kehilangan material seperti kehilangan bahan-bahan bangunan (besi, kayu, dan lain sebagainya), kehilangan bahan bakar produksi, kehilangan bahan mentah, sedangkan konflik yang terjadi sesama karyawan, konflik karyawan dengan atasan, masalah pembagian kerja

yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, masalah penerimaan dan pengangkatan karyawan dan lain sebagainya.

Pendapatan untuk Pabrik Kelapa Sawit ini ada dua yaitu hasil penjualan CPO dan Inti Sawit (PK). Inti sawit yang di hasilkan PKS Sei Buatan mengalami produksi lanjutan. Pelaksanaanya diiakukan oleh PKS yang telah ditunjuk imtuk bekerja sama (fatner). Produk lanjutan yang dihasilkan oleh Inti Sawit yaitu Palm Kenel Oil (PKO) dan Palm Kernel Meal (PKM) dengan mempertimbangkan nilai jual produk yang lebih tinggi dibandingkan jika hanya menjual Palm Kernel (PK). Dalam pembahasan ini tidak dijelaskan lebih mendalam hanya berupa pendapatannya saja. Untuk lebih jelasnya pendapatan keseluruhan yang diperoleh PKS Sei Buatan dapat terlihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Jumlah Pendapatan Bersih Pabrik Kelapa Sawit Tahun 2020

No	Bulan	Pendapatan Kotor	Total Biaya	Pendapatan Bersih	Pajak 10%	Pendapatan
1	Juli	9.575.264.058	9.435.882.663	139.381.395	13.938.139.5	125.443.255.5
2	Agust	10.854.941.638	10.264.122.403	590.819.235	59.081.923.5	531.737.311.5
3	Sep	11.885.752.000	11.252.281.267	633.470.733	63.347.073.3	570.123.659.7
4	Okt	13.257.442.858	12.339.953.408	917.489.450	91.748.945	825.740.505
5	Nov	12.363.522.621	11.960.919.831	402.602.790	40.260.279	362.342.511
Rata-rata		11.587.384.635	11.050.631.914.4	536.752.720.6	53.675.272.06	483.077.448.54

Sumber:PTPN. V Sei Buatan,2021

Adanya kebijakan harga merupakan kunci utama dalam peningkatan produksi dari PKS dan secara tidak langsung akan meningkatkan pendapatan perusahaan tersebut. Dari tabel 3 terlihat jelas peningkatan pendapatan yang diperoleh. Dengan berlakunya kebijakan menjadikan perusahaan memperoleh keuntungan yang senantiasa meningkat.

Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis bermaksud membahas dan memberikan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN. V SEI BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan penelitian yaitu “Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN.V SEI Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN.V Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menerapkan ilmu manajemen dan ilmu terkait yang diperoleh dari perkuliahan..

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi perusahaan dalam merencanakan strategi untuk memajukan perusahaan..

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan maupun sedang melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum dapat dibagi dari bab pertama hingga akhir terakhir. masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan landasan teori-teori dari para ahli dengan pembahasan penelitian Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan uraian mengenai lokasi, objek penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan memuat sejarah perusahaan, visi dan misi serta gambaran kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian, analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170). Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. McShane dan Von Glinow (2010: 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011:171). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015:249-271):

1. Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifat-sifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiastik, dan keberanian.

2. Teori Behavioral

Behavioral theories atau teori kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap *Trait theories* atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.

3. Teori Kontinjensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai *Situational theory*. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

4. Teori Sedang Tumbuh

Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.

a. *Charismatic Leadership*

Charismatic leadership adalah kemampuan memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut

menikmati bersama *charismatic leader* karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.

b. *Transactional leadership*

Transactional leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. *Transformational Leadership*

Transformational Leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.

d. *Visionary Leadership*

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk menciptakan dan artikulasi visi masa depan yang realistis, kredibel, atraktif untuk organisasi atau unit organisasional, yang tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang.

e. *Attribution theory of Leadership*

Tugas atribusional utama pemimpin adalah mengategorikan penyebab pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi: *person, entity, atau context*.

2.1.3 Gaya-gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap peminan adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor – faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Handoko (2008, hal. 299) berpendapat “para peneliti telah mendefinisikan dua gaya kepemimpinan : gaya dengan orientasi tugas (*task – oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee – oriented*)”.

1. Gaya dengan orientasi tugas (*task – orientied*).

Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperjatkan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employe – oriented*).

Gaya berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas – tugas dengan memberikan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan – hubungan saling mempercayai dan menghormati degnan para anggota kelompok.

Menurut Siagian dalam Herujito (2001, hal. 184-186) tipe – tipe kepemimpinan digolongkan kedalam lima (5) tipe yaitu : otokratis, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis.

Hasibuan (2005) menyatakan gaya kepemimpinan terdiri dari :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak

diikutsertakan untuk memberikan saran – saran, ide – ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya, diserahkan kepada bawahan itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

Sedangkan gaya – gaya tipe kepemimpinan menurut Djatmiko (2003, hal. 52)

ada lima tipe yaitu :

1. Tipe otokratik

Yaitu pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahan bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya. Seorang pimpinan yang bergaya otokratik biasanya berorientasi pada kekuasaan, bukan berorientasi relasional.

2. Tipe Paternalistik

Yaitu seorang pemimpin yang paternalistik dalam menjalankan organisasi menunjukkan kecenderungan – kecenderungan sebagai berikut :

- a. Dalam hal pengambilan keputusan kecenderungan ialah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri, kemudian menjal kepada bawahan dalam pengambilan keputusan.
- b. Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak.
- c. Dalam menjalankan fungsi – fungsi kepemimpinannya pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran keutuhan fisik pada bawahannya sudah dipenuhi. Apabila sudah dipenuhi maka para bawahannya akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi

tanggungjawabnya. Orientasi kepemimpinan adalah menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

3. Tipe Kharismatik

Yaitu pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya ia berusaha agar tugas – tugas terselenggara dengan sebaik – baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

4. Tipe *Laissez Faire*

Yaitu persepsi pimpinan yang *Laissez Faire* tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksistensi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang

didasarkan pada asumsi – asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dasar manusia.

5. Tipe Demokratik

Yaitu Pandangan yang dominan tentang tipe kepemimpinan yang demokratik yang dipandang paling ideal. Meskipun tidak ada jaminan bahwa organisasi akan berjalan mulus. Pemimpin yang demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan demokratik cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

2.1.4 Indikator-indikator Kepemimpinan

Dari sekian banyak studi untuk membagi sumber kekuasaan pemimpin, usaha yang dilakukan oleh French dan Paven nampaknya merupakan hasil usaha yang bisa diterima secara luas, mereka membagi atas tujuh sumber indikator seperti dikutip George R. (2001, hal. 63) Menyatakan:

1. Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini

mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukuman, atau pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata seperti perang.

2. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap kerja orang lain.

3. Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

4. Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat – sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau

pengikutnya, kesenian daya tarik, kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

5. Kepercayaan diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah – hadiah tersebut.

6. Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang di nilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin maka semua informasi yang datang dari luar organisasi. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

7. Hubungan dengan bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang – orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran – saran dari orang – orang lain, karena mereka membantu mendapatkan hal – hal yang menyenangkan dan

menghilangkan hal – hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo,2010:7)

Daryanto (1997 : 368), bahwa kinerja kerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan maupun kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan ukuran yang bisa dipakai untuk mengukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik dan seksama. Sejauh mana kemampuan seorang pegawai menyelesaikan suatu kegiatan tergantung pada tingkat pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan kegiatan itu.

2.2.2 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

John Miner dalam buku Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama menjadi aspek individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Bernadin dalam sudarmanto (2009:12) mengemukakan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- *Quality* berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan. Timelines terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau

memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber- sumber organisasi.

- *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Jackson et al. (2011:76) yang menyatakan bahwa kriteria kinerja adalah dimensi kinerja perseorangan, tim, atau unit kerja diberi penilaian. Saat menilai kriteria tugas dan anggota perusahaan, perusahaan dapat menggunakan tiga tipe kriteria kinerja: kepribadian, dan hasil objektif.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan-karyawan tersebut bekerja di tempat yang sama, mereka tetap memiliki kinerja yang berbeda. Demikian juga karyawan yang sama akan memiliki kinerja yang berbeda jika berada di tempat yang berbeda pula.

Mahmudi (2010) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang

dimiliki oleh setiap individu. Selain itu juga terdapat faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

Sedangkan menurut Meuser et al. (2011), hasil dari servant leadership akan memiliki dampak yang disukai pada kinerja pengikut dalam peran mereka, yaitu cara pengikut melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Ketika servant leadership sesuai dengan pengikut yang terbuka dengan jenis kepemimpinan ini, hasilnya positif. Pengikut menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Northouse (2013:218) juga mengemukakan selain untuk mempengaruhi pengikut dan kinerja mereka secara positif, penelitian awal telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh pada kinerja organisasi.

2.2.4 Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Hasibun (2003:126). Apabila produktivitas naik hanya

dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Kompetensi individu, meliputi:

Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan

2. Dukungan organisasi, meliputi:

Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja

3. Dukungan manajemen, meliputi:

Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

2.2.5 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (1997:72), mengatakan bahwa penilaian kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (functional utility), keabsahan (validity), empiris (empirical base), sensitivitas (sensitivity), pengembangan sistematis (systematic development), dan kelayakan hukum (legal appropriateness).

Menurut Gomes (2001:135), “Suatu cara mengukur kontribusikontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan

umpan balik (feedback) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

2.3 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Susi Oktaviani Nurmali (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Di Kabupaten Paser (Universitas Mulawarman)	X1= Kepemimpinan Otokratis X2= Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan	Hasil Pengujian Hipotesis uji t (parsial) diperoleh nilai X1 2,686>1,992 dan X2 4,118>1,992 sehingga membuktikan hipotesis gaya kepemimpinan otoriter dan disiplinkerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari data diatas varibel X2 (Disiplin Kerja) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2	Toto Iswanto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit	X= Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan

		Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari (Politeknik Tanah Laut)	Y= Kepuasan Kerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Unit Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pelaihari.
3	Fengky Fernando (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Perkebunan Mitra Ogan (kelapa Sawit) (Universitas Sriwijawa)	X= Gaya Kepemimpinan Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan Hasil Penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Betsy Putri Arista (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gunung Sawit Bina Lestari Kabupaten Bangka Barat (Universitas Muhammadiyah Palembang)	X1= Kepemimpinan X2= Disiplin Kerja X3= Kompetensi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan 1) Secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2) Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5	Ruri Yuliana (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja	X1= Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepemimpinan,

		terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang	X2= Komunikasi X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan secara persial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,221 < \alpha 0,05$, secara persial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,221 < \alpha 0,05$ dan secara persial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,428 < \alpha 0,05$.
--	--	---	--	---

Sumber :Jurnal penelitian terdahulu,

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian menurut Sugiyono (2012) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka fikir penelitian bertujuan untuk mengemukakan objek penelitian secara umum dalam bentuk kerangka variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka fikir yang menjadi landasan dalam penelitian yang dapat diketahui pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN. V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak sangat berpengaruh signifikan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan (X) sebagai variabel independen (Bebas). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel dependen (Terikat). Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka fikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis penelitian

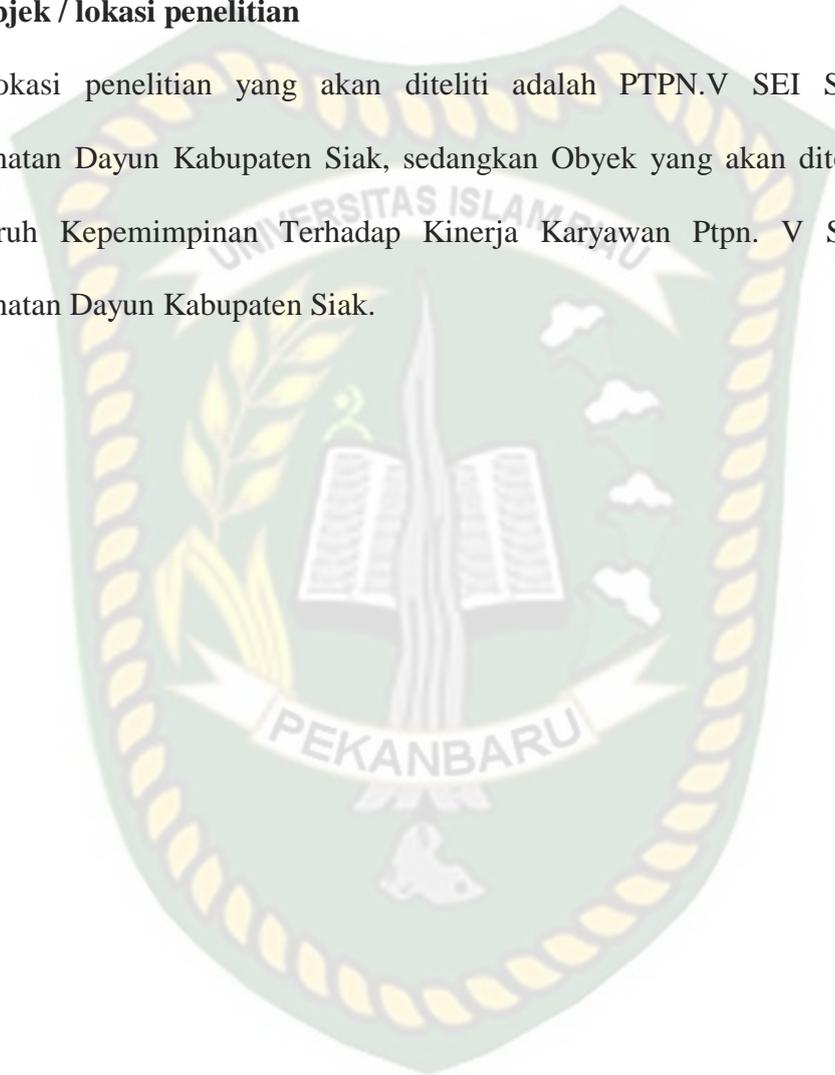
Di duga Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN. V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Objek / lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PTPN.V SEI Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak, sedangkan Obyek yang akan diteliti adalah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn. V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.



3.2.Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan (X), Kepemimpinan menurut Politics (2005) adalah tingkat sampai mana seorang pemimpin akan menetapkan dan menyusun perannya dan peran bawahannya dalam usaha mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Pertimbangan individual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengakui prestasi bawahan 2. Menjelaskan harapan bawahan 	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh atau yang di idealkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Makna kolektif dari misi 2. Keyakinan 	
2	Kinerja Karyawan (Y), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo,2010:7)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesalahan 2. Kerusakan 3. Kecermatan 	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 	

Sumber : Buku dan Jurnal

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi digunakan untuk menyatakan kumpulan (totalitas) dari semua unit statistik yang menjadi objek pengamatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan PTPN. V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak, berjumlah 228 Orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan.

No	Posisi Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Bagian Sortir	49 Orang
2	Pengolahan	47 Orang
3	Laboratorium	45 Orang
4	Perbengkelan	47 Orang
5	Administrasi	40 Orang
	Jumlah	228 Orang

3.3.2 Sampel

Roscoe dalam buku Sugiyono (2011: 90) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti ini:

1. Ukuran sampel yang layak didalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang di teliti.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20 Orang.

Dari penjelasan diatas, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana Peneliti mengambil sampel karyawan di bagian pengolahan yang berjumlah 47 Orang, mengingat keterbatasan waktu dan dimasa pandemi.

3.4.Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN. V SEI Buatan.

b. Data sekunder,

Yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil PTPN. V Sei Buatan.

3.5. Teknik pengumpulan data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini maka penulis mengumpulkan data – data ini melalui :

3.5.1. Wawancara

Yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung mengenai hal – hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pada PTPN. V Sei Buatan Kecamatan Dayun.

3.5.2. Kuisioner

Yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang bekerja pada PTPN.V Sei Buatan. Skala Pengukuran untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, makan nilai ordinal (kuantitatif). Untuk ini digunakan skor berpedoman pada skala likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/ nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Kurang baik : bobot/ nilai = 2

- Tidak baik : bobot/ nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil akurat dan pasti maka melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program computer SPSS (*Statistic Product and Services sollutions*)

3.6. Teknik analisis data

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawab PTPN.V Sei Buatan. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian sebagai berikut:

3.6.1. Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2013). Kriteria pengujian signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika signifikansi < 0,05 maka item valid, tetapi jika signifikansi > 0,05 maka item tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability*

plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005:110).

b. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Heterokedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi

heterokedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105)..

3.6.3. Teknik analisis regresi linear sederhana

Regresi adalah hubungan kausal atau sebab akibat yaitu menaksir besaran kenaikan atau penurunan variabel respons (dependen) berdasarkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (independen). Dalam regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap, sebagai berikut:

$$Y = A + BX + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent

A : Konstanta

B : Koefisien regresi

e : residual atau error

3.6.4. Uji hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PTPN V Sei Buat

PT Perkebunan Nusantara V yang selanjutnya disebut “Perusahaan”, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pada tahun 2014 sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN III. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi

Anak Perusahaan Holding BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai *Champion*.

Perusahaan per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM).

Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai pada era tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan *replanting* areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun 2017. Pada saat itulah, seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan

lebih produktif dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.

4.2. Visi dan misi

a. Visi :

Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan.

b. Misi :

1. Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder”
2. “Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan”
3. “Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan Teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem manajemen SDM serta Teknologi Informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan”

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas responden

Identitas responden digunakan untuk melakukan penelitian yang dapat dinilai dan dievaluasi berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari peneliti kepada responden. Dengan menilai identitas responden tersebut maka akan menilai dan menunjukkan bahwa sejauh mana karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini. Adapun identitas responden yang dinilai ialah: usia, jenis kelamin, dan lama bekerja.

5.1.1 Usia responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan dan melihat usia responden yang bekerja dalam perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	18- 23 Tahun	5	10,6
2	24- 29 Tahun	12	25,5
3	30- 35 Tahun	9	19,1
4	36- 41 Tahun	15	31,9
5	Diatas 41	6	12,7
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 47 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berusia 18-23 tahun berjumlah 5 orang atau 10,6%. Responden yang berusia 24-29 tahun berjumlah 12 orang atau 25,5%. Responden yang berusia 30-35 tahun berjumlah 9 orang atau 19,1%. Responden yang berusia 36-41 tahun berjumlah 15 orang atau 31,9% dan Responden berusia diatas 41 tahun berjumlah 6 orang atau 12,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah yang berusia 36 – 41 tahun.

5.1.2 Jenis kelamin

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	47	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer, 2021

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang atau 100%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki.

5.1.3 Masa kerja responden

Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	5 tahun	16	34
2	6-10 tahun	21	44,7
3	11-15 tahun	10	21,3
5	Diatas 15 tahun	0	0
Jumlah		47	100

Sumber: Data Primer, 2021

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang masa kerja 5 tahun berjumlah 16 orang atau 34%. Responden yang masa kerja 6-10 tahun berjumlah 21 orang atau 44,7%, dan Responden yang masa kerja 11-15 tahun berjumlah 10 orang atau 21,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini bermasa kerja 6-10 tahun.

5.2 Uji kualitas data

5.2.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 - 1 = 47 - 1 - 1 = 45$ ialah 0,287 .

Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Uji validitas Kepemimpinan dan Kinerja

item pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai Sig	Keputusan
X.1	0,524	0,287	0.000	VALID
X.2	0,584	0,287	0.000	VALID
X.3	0,461	0,287	0.001	VALID
X.4	0,667	0,287	0.000	VALID
X.5	0,369	0,287	0.011	VALID
X.6	0,585	0,287	0.000	VALID
X.7	0,440	0,287	0.002	VALID
X.8	0,667	0,287	0.000	VALID
X.9	0,377	0,287	0.009	VALID
X.10	0,429	0,287	0.003	VALID
Y.1	0,500	0,287	0.000	VALID
Y.2	0,583	0,287	0.000	VALID
Y.3	0,758	0,287	0.000	VALID
Y.4	0,496	0,287	0.000	VALID
Y.5	0,758	0,287	0.000	VALID
Y.6	0,523	0,287	0.000	VALID
Y.7	0,410	0,287	0.000	VALID
Y.8	0,758	0,287	0.000	VALID
Y.9	0,583	0,287	0.000	VALID

Y.10	0,500	0,287	0.004	VALID
------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas variabel Kepemimpinan dan Kinerja adalah valid dimana diketahui nilai rtabel 0.287. suatu indikator dinyatakan valid jika nilai rhitung > rtabel.

5.2.2 Uji reabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.5

Uji reabilitas data

Variabel	Item	Nilai Reabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan(X)	10	0,665	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,776	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas Kepemimpinan(X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai

cronbach's alpha ($0,665 > 0,60$), dan Kinerja(Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,776 > 0,60$).

5.3 Analisis deskriptif tanggapan responden

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai Kepemimpinan sebagai berikut.:

5.3.1 Kepemimpinan

Dalam variabel Kepemimpinan penulis memasuk 10 pertanyaan, dengan hasil *Output* sebagai berikut:

Tabel 5.6
Tanggapan responden terhadap sikap tegas Pemimpin dalam mengambil keputusan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	9	19,14
2	Setuju	25	53,19
3	Cukup setuju	13	27,65
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 9 responden menjawab sangat setuju, 25 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahawa 53,19% responden setuju bahwa pemimpin selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan

Tabel 5.7

Tanggapan responden terhadap pentingnya menjalin hubungan baik sesama karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	19	40,42
2	Setuju	28	59,58
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 19 responden menjawab sangat setuju dan 28 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 59,58% setuju bahwa pemimpin kami selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan baik sesama karyawan.

Tabel 5.8

Tanggapan responden terhadap pemimpin selalu mengatur dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	7	14,90
2	Setuju	24	51,06
3	Cukup setuju	16	34,04
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 7 responden menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab cukup setuju. Maka

dapat disimpulkan bahwa 51,06% responden setuju bahwa pemimpin selalu mengatur dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 5.9

Tanggapan responden terhadap Pemimpin selalu berdiskusi dengan karyawannya dalam pengambilan keputusan kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	29	61,70
3	Cukup setuju	18	38,30
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 29 responden menjawab setuju dan 18 responden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 61,70% responden setuju bahwa dalam pengambilan keputusan pemimpin selalu berdiskusi dengan karyawannya.

Tabel 5.10

Tanggapan responden terhadap Pemimpin selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	9	19,1
2	Setuju	27	57,5
3	Cukup setuju	11	23,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 9 responden sangat setuju, 27 responden setuju dan 11 responden cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 57,5%

responden setuju bahwa sebelum karyawan melakukan pekerjaannya, pemimpin selalu memberikan motivasi.

Tabel 5.11

Tanggapan responden terhadap apabila terjadi kesalahan, pemimpin selalu memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	19	40,42
2	Setuju	28	59,58
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 19 responden menjawab sangat setuju dan 28 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 59,58% responden setuju bahwa apabila terjadi kesalahan, pemimpin selalu memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar.

Tabel 5.12

Tanggapan responden terhadap kemampuan Pemimpin dalam pengawasan yang baik terhadap karyawannya

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	31	65,95
3	Cukup setuju	16	34,05
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 31 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 65,95%

responden setuju bahwa pemimpin kami mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap karyawannya.

Tabel 5.13

Tanggapan responden terhadap informasi yang diberikan Pemimpin dalam pelaksanaan kerja yang benar kepada karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	29	61,70
3	Cukup setuju	18	38,30
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 29 responden menjawab setuju dan 18 responden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 61,70% responden setuju bahwa pemimpin selalu memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar kepada karyawan.

Tabel 5.14

Tanggapan responden terhadap wawasan pemimpin dalam menyelesaikan setiap permasalahan kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	21	44,68
2	Setuju	26	55,32
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 21 responden menjawab sangat setuju dan 26 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 55,32% responden setuju, pemimpin memiliki wawasan yang lebih, dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan.

Tabel 5.15

Tanggapan responden terhadap pujian yang diberikan Pemimpin atas hasil kerja karyawannya.

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	0	0
2	Setuju	28	59,57
3	Cukup setuju	19	40,43
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 28 responden menjawab setuju dan 19 responden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 59,57% responden setuju bahwa pemimin selalu memberikan pujian atas hasil kerja bawahannya.

Adapun hasil rekapitulasi variabel Kepemimpinan (X) pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Kepemimpinan (X) Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun**

Variabel Kepemimpinan	Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pemimpin selalu bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan.	9	25	13			184
Pemimpin kami selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan baik sesama karyawan.	19	28				207
Pemimpin selalu mengatur dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas.	7	24	16			179
Dalam pengambilan keputusan kerja, pemimpin selalu berdiskusi dengan karyawannya.		29	18			170
Sebelum karyawan melakukan pekerjaannya, Pemimpin selalu memberikan motivasi.	9	27	11			186
Apabila terjadi kesalahan, Pemimpin selalu memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar.	19	28				207
Pemimpin kami mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap karyawannya.		31	16			172
Pemimpin kami selalu memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar kepada karyawan.		29	18			170
Pemimpin kami memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan.	21	26				209
Pemimpin ditempat kami bekerja selalu memberikan pujian atas hasil kerja bawahanya.		28	19			169
Total Skor						1853
Skor Terendah						169
Skor Tertinggi						209

Sumber : Data olahan,2021

Dari tabel diatas dapat dilihat skor tertinggi berada pada pernyataan yaitu Pemimpin kami memiliki wawasan yang lebih, dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan dengan skro 209.

5.3.2 Kinerja

Dalam variabel Kinerja penulis memasukan 10 pernyataan dengan hasil *Output* sebagai berikut:

Tabel 5.17

Tanggapan responden terhadap pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai harapan instansi

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	21	44,68
2	Setuju	26	55,32
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 21 responden menjawab sangat setuju dan 26 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 55,32% responden menyatakan setuju bahwa pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan instansi.

Tabel 5.18

Tanggapan responden terhadap cara yang tepat dan sempurna dalam melakukan pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	22	46,82
2	Setuju	19	40,42
3	Cukup setuju	6	12,76
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 22 responden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 46,82% responden sangat setuju bahwa selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna.

Tabel 5.19

Tanggapan responden terhadap pujian bagi karyawan yang berpenampilan menarik dan rapi

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	8	17,03
2	Setuju	27	57,44
3	Cukup setuju	12	25,53
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 8 responden menjawab sangat setuju, 27 responden menjawab setuju dan 12 reponden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 57,44% responden setuju bahwa lingkungan tempat bekerja, memberikan pujian bagi karyawan yang berpenampilan menarik dan rapi.

Tabel 5.20

Tanggapan responden terhadap instansi selalu memberikan saran untuk kelengkapan mengenai tugas-tugas bagi karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	22	46,80
2	Setuju	19	40,43
3	Cukup setuju	6	12,77
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 22 reponden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 46,80% responden sangat setuju bahwa instansi tempat bekerja selalu memberikan saran untuk kelengkapan mengenai tugas-tugas bagi karyawan

Tabel 5.21

Tanggapan responden terhadap instansi memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengambil keputusan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	19	40,43
2	Setuju	28	59,57
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 19 responden menjawab sangat setuju dan 28 responden menjawab setuju.maka dapat disimpulkan bahwa 59,57% responden setuju bahwa instasi tempat bekerja memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengambil keputusan.

Tabel 5.22

Tanggapan responden terhadap pelaksanaan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	19	40,43
2	Setuju	28	59,57
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 19 responden sangat setuju dan 28 responden setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 59,57% responden setuju bahwa karyawan sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab kerja.

Tabel 5.23

Tanggapan responden terhadapbutuhnya rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekrjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	21	44,68
2	Setuju	18	38,29
3	Cukup setuju	8	17,03
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 21 responden menjawab sangat setuju, 18 responden setuju dan 8 responden cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 44,68% responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan.

Tabel 5.24

Tanggapan responden terhadap kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan pada tim kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	22	46,80
2	Setuju	24	51,07
3	Cukup setuju	1	2,13
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 22 responden menjawab sangat setuju, 24 responde menjawab setuju dan 1 responde menjawab cukuuo setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 51,07% responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan pada tim kerja.

Tabel 5.25

Tanggapan responden terhadap instansi memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempu bekerja dalam teamwork yang mencapai tujuan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	21	44,69
2	Setuju	22	46,80
3	Cukup setuju	4	8,51
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 21 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju dan 4 cukup setuju. Maka dapat disimpulkan 46,80% responden setuju bahwa instansi memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja dalam *teamwork* yang mencapai tujuan.

Tabel 5.26

Tanggapan responden terhadap berusaha keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	22	46,80
2	Setuju	24	51,07
3	Cukup setuju	1	2,13
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui 22 responden menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju dan 1 responden cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa 51,07 responden setuju bahwa karyawan dalam bekerja, selalu berusaha keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun hasil rekapitulasi variabel Kinerja (Y) pada PTPN V Sei Buatan kecamatan Dayun sebagai berikut:

Tabel 5.27

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun

Variabel Kinerja	Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.	21	26				209
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna	22	19	6			204
Lingkungan tempat saya bekerja memberikan pujian bagi karyawan yang berpenampilan menarik dan rapi.	8	27	12			184
Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan saran untuk kelengkapan menangani tugas-tugas bagi karyawan	22	19	6			204
Instansi tempat saya bekerja memberikan keleluasaan bagi saya untuk mengambil keputusan.	19	28				207
Saya sudah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab kerja	19	28				207
Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan.	21	18	8			201
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan pada team kerja	22	24	1			209
Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja dalam <i>teamwork</i> yang mencapai tujuan	21	22	4			205
Saya dalam bekerja, selalu berusaha keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	22	24	1			209
Total Skor						2039
Skor Terendah						184
Skor Tertinggi						209

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas skor tertinggi berada pada pernyataan yaitu saya dalam bekerja, selalu berusaha keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

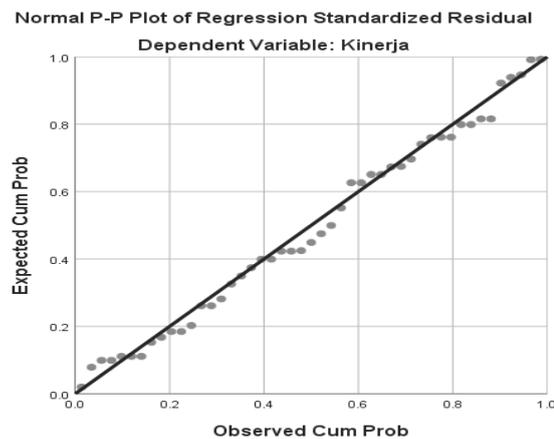
5.4 Uji asumsi klasik

5.4.1 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005:110).

Gambar 5.1

Uji normalitas



Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

Dari gambar diatas, terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi dan layak digunakan.

5.4.2 Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.28

Uji linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	142.366	10	14.237	2.632	.016
		Linearity	115.332	1	115.332	21.320	.000
		Deviation from Linearity	27.034	9	3.004	.555	.824
	Within Groups		194.740	36	5.409		
	Total		337.106	46			

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

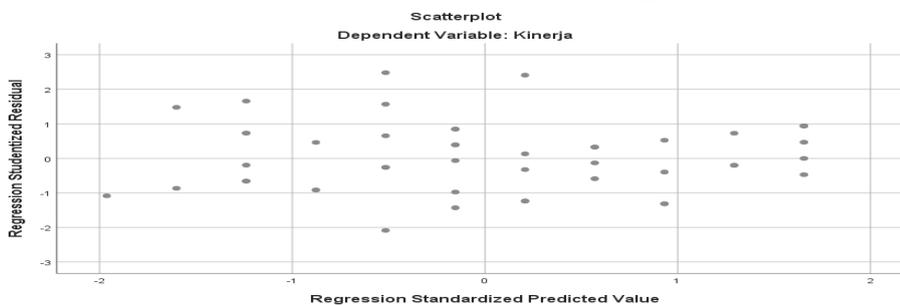
Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,000. Itu berarti $< 0,05$ yang artinya hubungan variabel Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), memiliki hubungan yang linier.

5.4.3 Uji heterokedasitas

Adapun hasil uji heterokedastisitas ialah sebagai berikut :

Gambar 5.2

Uji heterokedasitas



Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y..

5.5 Teknis analisis regresi sederhana

Bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel satu dengan variabel yang lain. Berikut hasil *output* menggunakan SPSS 25:

Tabel 5.29

Analisis regresi sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.799	4.680		4.445	.000
Kepemimpinan	.573	.118	.585	4.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 25,2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ itu artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang didapat $Y = 20,799 + 0,573 X + e$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 20,799 berarti apabila tidak ada Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan didapati nilai sebesar 20,799.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,573 berarti bahwa Kepemimpinan naik 1 angka maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,573.

5.6 Uji hipotesis

5.6.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Hasil *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.30

Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.799	4.680		4.445	.000
Kepemimpinan	.573	.118	.585	4.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2021

Maka dilihat dari tabel diatas diketahui nilai T-hitung (4,838) > T-tabel (2,014) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$\begin{aligned} \text{T-tabel} &= \text{df-k-1} \\ &= 47 - 1 - 1 \\ &= 45 (2,014) \end{aligned}$$

5.6.2 Koefisien determinasi R^2

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis. Berikut hasil *output* SPSS 25:

Tabel 5.31
Uji koefisiendeterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.328	2.21998
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: data olahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil Uji determinasi dapat dilihat nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,342. Besar angka R square 0,342 sama dengan 34,2%, yang artinya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

5.7 Pembahasan hasil penelitian

5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

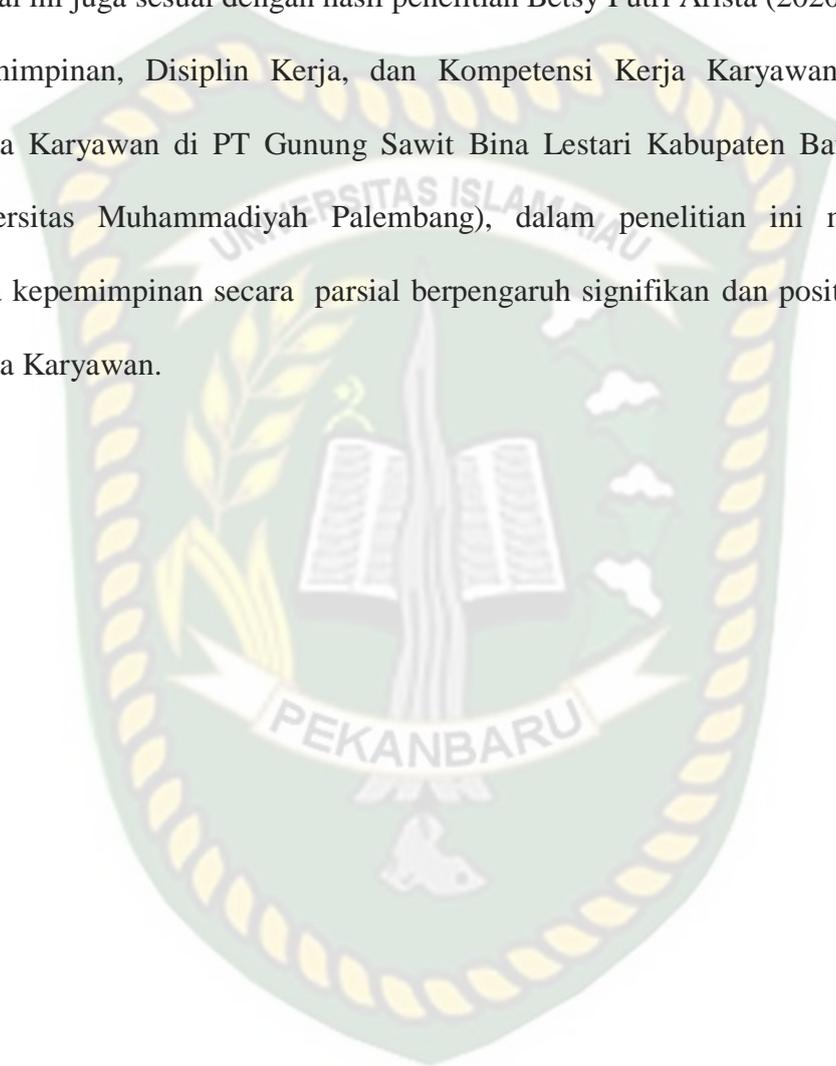
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Bas dan Avolio tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi dan misi serta memberikan inspirasi kepada para karyawan, melalui elemen-elemen yang meliputi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*, dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepercayaan diri karyawan, kemampuan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, percaya diri dalam menyelesaikan persoalan, meningkatnya rasa optimis pada karyawan dan meningkatnya pemikiran-pemikiran yang inovatif pada diri karyawan.

Para karyawan menginginkan pemimpin yang mau mendengarkan masukan-masukan dari bawahannya untuk mendapatkan keputusan terbaik, kemudian karyawan menginginkan komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin lancar dan efektif tanpa adanya sikap otoriter. Karena hal itu para karyawan menginginkan kepemimpinan yang demokratis.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ruri Yuliana (2020) pengaruh kepemimpinan, komunikasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Sebrang, dalam penelitian ini menunjukkan hasil

dimana kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Betsy Putri Arista (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gunung Sawit Bina Lestari Kabupaten Bangka Barat (Universitas Muhammadiyah Palembang), dalam penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Melalui uji T (Parsial), dapat dipastikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN. V Sei Buatan Kecamatan Dayun
2. Melalui uji regresi linier sederhana, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN. V Sei Buatan Kecamatan Dayun.

6.2. Saran

1. Diharapkan pada Perusahaan PTPN V Sei Buatan lebih memberikan bonus bagi karyawan yang bekerja memenuhi tujuan perusahaan, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih meningkat.
2. Kepada Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam lagi melalui variabel lain untuk mengetahui apa saja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. (2015). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 9, No. 2 .*PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL*, 136-157.
- Anggy, henly dkk. (2016). *pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN(Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo*.
- Daft, Richard L. (2006). *Management (Manajemen)*. Edisi Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Desianty. (2005). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang.*, 69-84.
- Fajrin, I. Q. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61 No. 4. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PABRIK GULA KEBON AGUNG MALANG)*, 112-124.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2009). *Kepemimpinan Dan Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta: Murai Kencana
- Siagian, T. S. (2018). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 1, No. 1. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, 59-70.
- Sjahrudin, I. G. (2019). Issue 1. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*, 47-57.

- Tampi, B. J. (2014). *Acta Diurna Komunikasi* 3.4. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk.*
- Tania, Y. (2017). *AGORA* Vol. 5, No. 1. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PREMIER MANAGEMENT CONSULTING*, 121 – 131.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan*. Cetakan Kelima. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Umar, H. (2011). *Penelitian Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wa Ode Zus nita Muizu, U. K. (2019). *Perwira | Volume2, Nomer 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, 61-78.