

Pengaruh Peran Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Pemupukan di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Borneo Citra Persada Mandiri

The Influence of the Foreman's Leadership Role on the Performance of Fertilizing Employees in the Oil Palm Plantation of PT. Borneo Citra Persada Mandiri

Rosy Mirasari, Nor Rahmah*, Daryono

Program Studi Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Indonesia.

*Corresponding Author: norrahmah05082000@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran kepemimpinan seseorang cukup berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu maka perlu diketahui bahwa peran pimpinan penting untuk tercapainya tujuan dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan pemupukan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri. Dengan jumlah sampel seluruh karyawan pemupukan di Rayon A sebanyak 21 orang dengan metode gabungan antara kualitatif dan kuantitatif dan untuk teknik pengumpulan data dengan kuesioner sekaligus wawancara kepada responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Microsoft excel* dan *SPSS* versi 26 untuk membantu menghitung Uji Validitas dan Reliabilitas serta data dianalisis dengan menggunakan Regresi linier sederhana, Uji Determinasi (R^2) dan Uji Simultan. Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan pemupukan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri dengan hasil R^2 28,3%, sedangkan 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor personal/individu, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual.

Kata kunci: Kepemimpinan, Mandor, Kinerja karyawan.

Abstract

This research is motivated by the leadership role of a person is quite influential on increasing and decreasing employee performance, therefore it is necessary to know that the role of the leader is important for achieving goals in the company. The purpose of this study was to find out how much the leadership role of the foreman was to the performance of fertilization employees in pt. Borneo Citra Persada Mandiri. With a total sample of all fertilization employees in Rayon A as many as 21 people with a combined method of qualitative and quantitative and for data collection techniques with questionnaires as well as interviews with respondents. Data analysis in this study used Microsoft excel and SPSS version 26 to help calculate the Validity and Reliability Test and the data was analyzed using simple linear Regression, Determination Test (R^2), and Simultaneous test. The results of the data analysis can be concluded that there is an influence between the leadership role of the foreman on the performance of the employee in pt. Borneo Citra Persada Mandiri with a result of R^2 28.3%, while 71.7% was influenced by other factors such as personal / individual factors, team factors, system factors and contextual factors.

Keywords: Leadership, Foreman, Employee performance.

I. PENDAHULUAN

Pada sektor perkebunan, komoditas kelapa sawit menempati urutan pertama sebagai penyumbang utama devisa negara Indonesia. Komoditas kelapa sawit bersaing dengan komoditas kopi dan kakao, komoditas kelapa sawit akan tetapi menarik dan eksis hingga beberapa dekade kedepan. Dengan demikian, Indonesia akan memprioritaskan dan mengembangkan perkebunan kelapa

sawit sebagai komoditas unggulan untuk beberapa tahun ke depan (Nurhakim, 2014).

Dalam bidang perkebunan terutama kelapa sawit sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber

daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan (Suwati, 2013).

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan (Purba, 2016).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peran pemimpin yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kata peran kepemimpinan biasanya erat hubungannya dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pimpinan yang bisa mengelola sumber daya manusia. Akan tetapi dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi tentu tidak mudah karena saat menjalankan pasti ada rintangan dan hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik, biasanya terjadi disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dan karyawan. Tercapainya sebuah tujuan organisasi hanya mungkin karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang baik (Anomim, 2019).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Seorang pimpinan memiliki peran untuk mengarahkan karyawan menjalankan

tugasnya dengan baik agar tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan baik jika peran sebagai pimpinan diberikan dengan baik kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Di dalam perusahaan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi, motivasi dan peran pemimpin. Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh (SDM) lingkungan di suatu organisasi (Ngatno, 2016).

Pada uraian diatas maka seorang mandor juga memiliki peran sebagai seorang pemimpin bagi karyawan seperti mengawasi setiap kedisiplinan dan kinerja karyawan, mandor juga bertanggung jawab langsung kepada asisten terhadap kinerja karyawannya.

Sebelum melakukan pemupukan ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh seorang mandor pupuk seperti ketersediaan tenaga kerja, ketersediaan pupuk, ketersediaan alat dan transportasi, serta harus mengetahui jumlah pupuk yang akan diaplikasikan hari itu, dosis dan jenis, luas yang dipupuk dan blok yang akan dipupuk, maka disinilah tanggungjawab mandor pemupukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka menjadi beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini: "Apakah peran kepemimpinan mandor berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemupukan pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri?".

Penelitian ini berfokus pada masalah sumber daya manusia yaitu mengenai peran kepemimpinan seorang mandor pemupukan dan kinerja karyawan pemupukan serta pengaruh dari peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan pemupukan di Rayon A pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri.

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat pada uraian di atas sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah "Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan pemupukan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri".

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk peneliti sendiri sebagai penambahan ilmu dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sebagai bahan masukan untuk perusahaan terutama pada mandor agar memperhatikan peran kepemimpinannya terhadap kinerja karyawan dan bisa menjadi sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian dengan masalah yang serupa.

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Rayon A PT. Borneo Citra Persada Mandiri Kecamatan Bentian Besar Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur, penelitian dilaksanakan pada bulan September, Desember dan Januari meliputi dari observasi, persiapan alat dan bahan, serta pengambilan data lapangan.

B. Alat dan Bahan

Alat dan bahan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Alat Tulis, Laptop, *Handphone*, Kuesioner dan Alat penunjang lainnya.

C. Teknik/ Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode gabungan (*Mixed Methods*), yaitu gabungan antara kualitatif dan kuantitatif.

1. Jenis Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dilapangan melalui tanggapan/jawaban responden dari pernyataan kuesioner maupun wawancara.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau dari lembaga yang hubungannya dengan penelitian yang meliputi dari studi dokumentasi (studi lapangan) dengan mempelajari berbagai tulisan melalui jurnal, majalah dan situs internet.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berhubungan dengan penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Penelitian Lapangan

Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data-data primer yang

akurat langsung dari sumbernya. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data yaitu dengan cara:

1) Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan, guna mengetahui masalah yang ada sebenarnya.

2) Kuesioner

Merupakan teknik pengambilan data berupa daftar pernyataan yang kemudian dibagikan pada responden secara langsung, sehingga hasil yang didapatkan dari pengisian kuesioner tersebut akan lebih jelas dan akurat.

3) Wawancara

Merupakan pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara langsung kepada pihak perusahaan yang bersangkutan, sebagai data pendukung.

b. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang bersifat teoritis literatur, buku-buku, jurnal-jurnal yang berkaitan dengan peran kepemimpinan mandor dan kinerja karyawan untuk mendapatkan data sekunder.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil metode sensus atau sampling jenuh yaitu pemilihan sampel berdasarkan populasi yang ada, yaitu jumlah seluruh karyawan pemupukan pada Rayon A adalah 21 orang sehingga peneliti mengambil seluruh sampel tersebut. Dari 21 orang tersebut meliputi 3 orang penguntit pupuk, 4 orang pelangsir pupuk, 4 orang pengecer dan 10 orang tenaga penabur.

4. Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skala ini digunakan sebagai alat ukur pada kuesioner, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan untuk pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif (sugiyono, 2009). Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

5. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang berarti prinsip kelayakan dalam mengumpulkan data (Nursalam, 2013).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner untuk mendefinisikan suatu variabel. Hasil dari rhitung yang penulis pakai adalah 0,433 dengan jumlah responden 21 orang untuk uji instrument.

- 1) Apabila nilai rhitung > rtabel, maka butir tersebut valid.
- 2) Apabila nilai rhitung < rtabel, maka butir tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden terhadap jawaban yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variable yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,60 (Sudjatmiko, 2015).

D. Prosedur Kerja

1. Menyiapkan alat dan bahan serta kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan pemupukan.
2. Dilakukan survey lapangan untuk melihat dan menentukan tempat yang akan diamati dan dilaksanakannya penelitian.
3. Melakukan pengambilan data yang terdiri dari data primer dan data sekunder.
4. Mengolah data yang telah didapat dari lapangan untuk dianalisis dan dihitung menggunakan laptop atau komputer.

E. Analisa Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari peran kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Pada kedua variabel digunakan rentang skala dengan bobot tertinggi adalah 105 dan bobot terendah adalah 21 dengan jumlah kelas 5 sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{kelas maksimum} - \text{kelas minimum}}{\text{interval kelas}}$$

Tabel 1. Skala Data

Skala Data	Kelas	Kategori
1	21 – 37,8	Sangat Tidak Baik
2	37,9 – 54,7	Tidak Baik
3	54,8 – 71,6	Cukup Baik
4	71,7 – 88,5	Baik
5	88,6 – 105	Sangat Baik

Tabel skala data merupakan pengukur dalam menentukan variabel peran kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan masuk kedalam salah satu katagori di atas.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik.dalam penelitian analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana dapat didefinisikan sebagai pengaruh antara 2 variabel saja, dimana terdiri dari 1 variabel independent (bebas) dan 1 variabel dependent (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (Albert, 2009).

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas (Sugiyono, 2004). Untuk melihat pengaruh peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu peran kepemimpinan mandor

b. Uji Simultan (Uji -f)

Pada dasarnya dilakukan uji simultan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel

terikat. Dalam penelitian ini pengujian secara simultan bermaksud untuk mengukur besarnya pengaruh peran mandor terhadap kinerja karyawan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri dengan rumus pada taraf signifikansi 0,5 atau 5% (Ghozali, 2016). Ada 2 cara dalam pengambilan keputusan uji F yaitu :

1. Perbandingan antara f_{hitung} dengan f_{tabel}
 - a. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).
 - b. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).
2. Melihat nilai sig. pada tabel ANOVA
 - a. Jika nilai sig. $f < 0,05$ maka ada pengaruh secara signifikan antar variabel bebas dan variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $f > 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
 - c. Uji Determinasi (R^2)

Untuk menganalisis koefisien regresi linear sederhana (r) atau untuk melihat

hubungan keduanya, karena dalam penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, maka dipergunakan koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin berkoefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik. Nilai Koefisien Determinasi ditentukan dengan nilai R square (Sugiyono, 2010).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Deskripsi Variabel Peran Kepemimpinan
Pada dekskripsi ini penulis menjelaskan tentang jawaban dari responden di PT. Borneo Citra Persada Mandiri yang telah ditanyakan kepada karyawan pemupukan dalam bentuk kuesioner (angket).

No	Pernyataan	Skor					Total
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pimpinan saya selalu tepat waktu hadir ke lapangan	10	16	33	8	0	67
2	Pimpinan saya sudah sangat mengerti dengan kondisi yang ada di lapangan	20	40	21	0	0	81
3	Pimpinan saya peduli dengan masalah yang menghambat pekerjaan karyawan	15	44	21	0	0	80
4	Pimpinan saya mengawasi setiap pekerjaan seluruh karyawan	5	28	18	14	0	65
5	Pimpinan saya menganggap saya sebagai patner dalam bekerja	40	48	3	0	0	91
6	Pimpinan selalu melakukan evaluasi hasil pekerjaan karyawan	15	68	3	0	0	86
7	Pimpinan saya selalu memberikan pekerjaan yang bisa saya kerjakan	20	68	0	0	0	88
Total							558
Rata-rata							79,71

Tabel 2. Hasil Skor Variabel Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pada tabel diatas maka jumlah rata-rata skor dari variabel peran kepemimpinan adalah 79,71. Jika dilihat dari deskriptif variabel pada tabel 1. Skala data, maka variabel peran kepemimpina masuk dalam kategori 4 (71,7 – 88,5) yaitu Baik. Dapat disimpulkan bahwa di PT. Borneo Citra

Perasa Mandiri bahwa peran kepemimpinan mandor pemupukan dinyatakan baik.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pada deskripsi ini penulis menjelaskan tanggapan responden mengenai kineja karyawan pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri yang telah ditanyakan kepada

karyawan pemupukan dengan bentuk kuesioner (angket).

Tabel 3. Hasil Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Total
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya bekerja sesuai dengan arahan dan SOP yang berlaku	20	40	21	0	0	81
2	Saya bisa mempergunakan waktu bekerja semaksimal mungkin	50	36	6	0	0	92
3	Saya bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya meski pimpinan tidak ada di lapangan	30	24	24	2	0	80
4	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa perintah	10	40	21	4	0	75
5	Saya selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh pimpinan	40	40	9	0	0	89
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama karyawan	30	52	6	0	0	88
7	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	35	40	12	0	0	87
Total							592
Rata-Rata							84,57

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,271	5,855		2,096	0,050
	Peran Kepemimpinan	0,599	0,219	0,532	2,736	0,013

a. Dependen Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas maka jumlah rata-rata skor dari variabel kinerja karyawan adalah 84,57. Jika dilihat dari deskriptif variabel pada tabel 1. Skala data, maka variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori 4 (71,7 – 88,5) yaitu Baik. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada PT. Borneo Citra Persada Mandiri untuk kinerja karyawan pemupukan dinyakan baik.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier Sederhana.

Dari tabel 4 diatas ditemukan bahwa hasil uji regresi linier sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,271 + 0,599 x$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstan memiliki nilai sebesar 12,271

X = Peran kepemimpinan

b = Koefisien memiliki nilai sebesar 0,599

Koefisien B dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan arah perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan.

Nilai konstanta sebesar 12,271 memberi arti bahwa jika peran kepemimpinan nilainya 0 atau tatap, maka kinerja karyawan akan meningkat. Untuk nilai koefisien sebesar 0,599 memiliki arti bahwa jika peran kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan ikut meningkat yaitu sebesar

59,9%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin seorang mandor berperan dalam

kepemimpinan yang dilakukan kepada kinerja karyawan maka semakin meningkat.

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,326	1	69,326	7,488	.013 ^b
	Residual	175,912	19	9,259		
	Total	245,238	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

a. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan data yang diperoleh di atas maka penulis mendapatkan Fhitung sebesar 7,488 dan nilai signifikan 0,013.

Untuk mendapatkan perbandingan yaitu Ftabel peneliti memperoleh dengan melihat tabel dengan menggunakan rumus :

$$df1 = k-1 \quad : 2 - 1 = 1$$

$$df2 = n-k \quad : 21 - 2 = 19$$

dari rumus tersebut maka didapatkan Ftabel dengan nilai sebesar 4,38.

Pada uji F yang digunakan peneliti mendapatkan Fhitung sebesar 7,488 dan nilai sig. sebesar 0,013. Maka dengan dua cara yang digunakan untuk mengambil keputusan.

1) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = 7,488 > 4,38$

Berdasarkan hasil perbandingan antara Fhitung dengan Ftabel maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel peran kepemimpinan (x) secara bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan (y).

2) Nilai signifikan $F < 0,05 = 0,013 < 0,05$

Dilihat dari nilai perbandingan sig. F maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antar variabel peran kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan.

Dari hasil kedua cara pengambilan keputusan, keduanya meyakinkan bahwa antara variabel peran kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan ada pengaruh secara signifikan.

Tabel 6. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	0,283	0,245	3,043

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

b. Uji Determinasi (R²)

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji determinasi (R²) di atas menyatakan bahwa output dan R square didapatkan sebesar 0,283 atau 28,3% yang berarti bahwa pengaruh dari peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 28,3%.

B. Pembahasan

Dari hasil pada tabel 2 menyatakan bahwa jumlah rata-rata dari hasil skor pada variabel peran kepemimpinan adalah 79,71 yang masuk dalam skla data nomor 4 menyatakan baik.

Pernyataan baik dari hasil skor variabel peran kepemimpinan didukung oleh pendapat (Sinandhia dkk., 2003), terkait aspek-aspek penting dari seorang pimpinan yaitu:

1. Mengenal sifat-sifat individu bahwa dengan mengetahui kualitasnya masing-masing.
2. Menempatkan seseorang dalam bidang yang sesuai dengan keahliannya.
3. Mempunyai kecakapan untuk menggerakkan emosi, ratio dan tenaga dari para pengikutnya.
4. Tujuan (objektif) haruslah diterangkan secara tegas dan jelas sehingga dapat dipahami oleh setiap bawahannya.

5. Membantu seseorang untuk mencapai potensinya yang maksimum.
6. Memajukan pengikutnya dan melayani disamping tugasnya sebagai pemimpin.

Adapun pernyataan pada variabel peran kepemimpinan berasal dari indikator menurut Hakim (2015), antara lain adalah:

1. Kecakapan menentukan keputusan.
2. Tingkat kepercayaan terhadap pimpinan
3. Adanya bimbingan atau petunjuk mengenai suatu pekerjaan.
4. Sikap adil dan bijaksana pimpinan terhadap pegawai.

Pada tabel 3 menyatakan bahwa jumlah rata-rata dari hasil skor pada variabel kinerja karyawan adalah 84,57 dan masuk pada skala data 4 yaitu baik. Pernyataan baik ini bisa dilihat dari pendapat Mangkunegara (2012), tentang menentukan penilaian kinerja karyawan yang menjadi pengukur adalah: Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Dari hasil regresi liner sederhana seperti pada tabel 4 yaitu bahwa jika adanya peningkatan pada peran kepemimpinan mandor maka kinerja karyawan pemupukan akan meningkat. Didukung dengan hasil uji simultan pada tabel 5 yang menyatakan bahwa antara peran kepemimpinan dan kinerja karyawan adanya pengaruh secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purba, 2016), yang menyatakan bahwa pengaruh peran pimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel peran pemimpin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang didukung oleh teori dari Siagian (2006). Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastyono

(2018), yang menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Akbar (2013), tentang analisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini didukung teori Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai dikarenakan pimpinan cukup bisa memahami bawahannya dengan pandangan-pandangan yang disampaikan oleh bawahan, pimpinan dalam menyelesaikan masalah tidak melibatkan bawahan dan bagaimana dalam mengambil solusi terbaik dengan cara-cara yang baru.

Dilanjutkan dengan hasil uji determinasi (R^2) seperti pada tabel 6 maka diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,283 yang berarti memiliki arti bahwa pengaruh antara variabel peran kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 28,3% menurut Mangkunegara (2013), bahwa Faktor kepemimpinan, meliputi dari aspek kualitas manjer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada karyawan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk sisanya yaitu 71,7% bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sesuai pendapat dari Mangkunegara (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan selain kepemimpinan yaitu :

1. Faktor personal/individual, yaitu seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu pada karyawan.
2. Faktor tim, yaitu meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn hubungan antara anggota tim.
3. Faktor sistem, seperti sistem kerja, fasilitas kerja, ataupun infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
4. Faktor kontekstual, meliputi tekanan, perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dari hasil pengamatan langsung dilapangan bahwa pengawasan dari seorang mandor yang terlihat kurang dikarenakan

mandor memiliki tugas dan tanggung jawab pada seluruh karyawan pada tempat yang berbeda-beda, dan kurangnya penekanan dari mandor untuk karyawan dalam pencapaian kinerja sehingga hasil pengaruh cukup rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba (2016) dan Rangkuti (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat pengaruh pada penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu antara kepemimpinan dan kinerja karyawan termasuk dalam tingkat pengaruh yang kuat dan sedang, sedangkan pada penelitian ini hanya mencapai tingkat pengaruh yang cukup rendah. Hal ini disebabkan oleh bentuk pekerjaan responden yang berbeda. Pada penelitian ini responden adalah karyawan pemupukan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri dan jenis pekerjaan yang dilakukan di kebun/lapangan kelapa sawit, sedangkan pada penelitian terdahulu responden pegawai pada perusahaan yang sangat memperhatikan atasan, sedangkan hubungan antara karyawan pemupukan dengan mandor lebih seperti partner/teman.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan pemupukan kelapa sawit di PT. Borneo Citra Persada Mandiri pada rayon A maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada Hasil uji regresi linier sederhana dan uji F menyatakan bahwa adanya pengaruh dari peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan bahwa nilai Fhitung 7,488 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$.
2. Berdasarkan uji R^2 diketahui bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh sebesar 28,3% dan untuk sisanya sekitar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas yang telah dikemukakan, peneliti ingin menyampaikan saran:

1. Peran kepemimpinan mandor pemupukan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pemupukan maka sebaiknya peran kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi untuk membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Kinerja karyawan pemupukan yang sudah baik ini harus mampu dipertahankan oleh PT. Borneo Citra Persada Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar B. R. 2013 Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. FEB UIN Jakarta.
- Albert. 2009. Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula. Yogyakarta: MediaKom.
- Ghozali I. 2016 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IMB SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Pusat Diponegoro.
- Hakim A. 2015. Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. *Ekobis Vol.16, No.1, Januari 2015 : 1 – 11*.
- Sjahrial. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngatno. 2016. Pengaruh Peran Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 5, no.4, pp. 8-18, jun.2016*.
- Nurhakim Y. I. 2014. Perkebunan Kelapa Sawit Cepat Panen. Infra Pustaka, Depok.
- Prastyono W. 2018. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Cipuput. Tangerang Selatan. Skripsi. FISIP UIN. Jakarta.
- Purba L. 2016. Pengaruh Peran Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 5, no.4, pp. 8-18, jun.2016*.
- Rangkuti M. A. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah P Sumatra Utara. Medan.
- Rusmawati V. 2015. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada

- SDN 01 Balikpapan. *Ejournal Administrasi Negara*, 2013, 1 (2): 395-409.
- Siagian, P. 2006. Sobang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara.
- Sinandhia Y.W. dan Ninik W. 2003. *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Renika Cipta. Jakarta.
- Sudjatmiko. 2015. *Leader transformasional*. Sukoharjo: Panemban Senopati.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- . 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suwati Y. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55.
- Tampubolon B. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.