**ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN MANDOR PANEN DAN MOTIVASI KERJA PEMANEN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT**

**DI PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATIONS**

Agatha Kristia, Jumatri Yusri, Sakti Hutabarat

Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Riau  
Jl. HR. Subrantas. Km 12.5 Simpang Baru Kode Pos 28293, Pekanbaru

Email : [agathanadeak@gmail.com](mailto:agathanadeak@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi gaya kepemimpinan mandor panen, mengidentifikasi kondisi motivasi kerja pemanen, menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja pemanen dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations. Objek penelitian adalah tenaga kerja panen. Data didapat dari sampel yang diambil dengan teknik purposive sampling. Ada dua kelompok sampel, yaitu (1) tenaga kerja panen yang bekerja di kebun dengan umur tanaman 15 tahun, topografi datar dan teknik pemanenan mekanisasi, dan (2) tenaga kerja panen yang bekerja di kebun dengan umur tanaman 10 tahun, topografi rolling satu dan teknik pemanenan konvensional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum mandor panen di kebun Sei Sagu terkategori gaya kepemimpinan partisipatif. Kondisi motivasi kerja pemanen di kebun Sei Sagu terkategori motivasi tinggi yang disebabkan karena tenaga kerja panen merasa bahwa kebutuhannya yang terbentuk dari sembilan indikator menurut teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dapat terpenuhi. Selanjutnya, didapatkan hasil penelitian bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen dan terdapat hubungan antara motivasi kerja pemanen dengan produktivitas kerja pemanen.

Kata kunci : gaya kepemimpinan mandor panen, motivasi kerja pemanen, produktivitas kerja pemanen, sumber daya manusia

1. **PENDAHULUAN**

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan subsektor perkebunan sebagai penghasil devisa negara, penyedia bahan baku bagi industri lainnya dan penyerap tenaga kerja di wilayah pedesaan. Perkembangan perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mengelolanya. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, biaya yang paling banyak dikeluarkan adalah untuk pengupahan tenaga kerja panen, dikarenakan frekuensi pemanenan yang paling banyak dilakukan dibandingkan kegiatan lainnya. Cenderung lebih besarnya biaya untuk kegiatan pemanenan menyebabkan perlu adanya perhatian dalam produktivitas kerja pemanennya.

Melalui adanya peran pemimpin yang dapat memimpin tenaga kerja dengan baik, diharapkan dapat tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Sehingga, diperlukan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh mandor panen serta pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja tenaga kerja panen. Rumusan masalahnya adalah : (1) bagaimana gaya kepemimpinan mandor panen yang terdapat di PT. Tunggal Perkasa Plantations?, (2) bagaimana kondisi motivasi kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations?, (3) bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen terhadap produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations?, dan (4) bagaimana hubungan antara motivasi kerja pemanen terhadap produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations?. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan mandor panen dan kondisi motivasi kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations, menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja pemanen dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H0 : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations.

H1 : Ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations.

1. H0 : Tidak ada hubungan antara motivasi kerja pemanen dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations.

H1 : Ada hubungan antara motivasi kerja pemanen dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations.

1. **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations. Pemilihan lokasi ini dikarenakan kebun Sei Sagu sebagai kebun dengan produktivitas kerja yang paling berfluktuasi dari empat kebun yang ada di PT. Tunggal Perkasa Plantations. Objek penelitian adalah tenaga kerja panen. Data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data gaya kepemimpinan mandor dan data motivasi kerja. Data sekunder adalah data profil wilayah Kecamatan Pasir Penyu, data profil perusahaan PT. Tunggal Perkasa Plantaions, data profil kebun Sei Sagu, data jumlah tenaga kerja panen dan mandor panen, data produktivitas kerja pemanen dan data umur tanaman kelapa sawit, teknik pemanenan dan topografi kebun Sei Sagu.

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja panen yang merupakan karyawan tetap yang bekerja di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations yang berjumlah 135 orang. Penelitian menggunakan metode survei. Data didapat dari sampel yang diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan batasan tenaga kerja panen yang bekerja pada kondisi umur tanaman, kondisi lahan dan teknik pemanenan yang sama. Berdasarkan hasil survey terhadap semua populasi, yaitu tenaga kerja panen di kebun Sei Sagu, didapatkan dua kelompok sampel dengan total jumlah sampel 41 orang. Kelompok sampel pertama dengan karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar dan teknik pemanenan mekanisasi tersebar di afdeling bravo dengan jumlah sampel sebanyak 18 orang. Kelompok sampel kedua dengan karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu dan teknik pemanenan konvensional tersebar di afdeling carly dengan jumlah sampel sebanyak 23 orang.

Analisis data yang digunakan untuk tujuan pertama dan kedua adalah dengan analisis deskriptif dan skala likert *(likert’s summated rating)*.

**Analisis Gaya Kepemimpinan**

Lima pilihan jawaban sampel pada variabel gaya kepemimpinan diberi skor penilaian mengikuti aturan skala ordinal, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Skor Penilaian

|  |  |
| --- | --- |
| Kategori | Skor Penilaian |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Cukup Setuju (CS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat untuk pekerjaan di lingkungan pemanenan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Karena pada gaya kepemimpinan partisipatif, tenaga kerja panen diarahkan untuk ikut merasakan kepemilikan terhadap perusahaan tersebut, sehingga tenaga kerja panen akan memiliki rasa tanggung jawab untuk tercapainya tujuan dari perusahaan (Hasibuan, 2005). Sehingga akan terdapat hubungan timbal balik atau kerjasama yang baik antara perusahaan dan tenaga kerja panen. Berdasarkan asumsi tersebut, setiap pernyataan untuk menentukan gaya kepemimpinan mandor panen menunjukkan karakteristik gaya kepemimpinan partisipatif. Sehingga jawaban pada kategori sangat setuju menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa mandor panen yang dinilai memiliki gaya kepemimpinan partisipatif.

Semakin rendahnya skor penilaian maka semakin jauhnya penilaian responden terhadap mandor panen yang memiliki karakteristik gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan otoriter dinilai dari kategori jawaban sangat tidak setuju, hal ini dikarenakan pada gaya kepemimpinan otoriter memiliki karakteristik yang paling bertolak belakang dengan gaya kepemimpinan partisipatif, dimana seluruh kekuasaan berpusat pada mandor panen (Hasibuan, 2005). Pada gaya kepemimpinan delegatif memiliki karakteristik berada diantara gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan otoriter, kategori jawaban pilihannya adalah cukup setuju. Sehingga dengan lima pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan didapatkan bobot nilainya adalah sebagai berikut :

SS = 5 x 5 = 25

STS = 1 x 5 = 5

Dengan demikian nilai terendahnya adalah lima dan nilai tertingginya dalah 25. Mencari interval kelas dari variabel gaya kepemimpinan dengan tiga jumlah kelas, dapat dihitung dengan rumus (1) sebagai berikut :

Interval Kelas = (1)

(Wirawan, 2016)

Berdasarkan hasil perhitungan (1) didapatkan bahwa interval kelasnya adalah 6,67 7, sehingga garis skala variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Gambar 1.

12

19

26

5

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gambar 1. Garis Skala Variabel Gaya Kepemimpinan

Setelah data diolah, maka akan didapatkan skor rata-rata. Skor rata-rata didapatkan dari mengalikan jumlah jawaban responden dengan skor penilaian skala likert, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Hasil skor rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke dalam garis skala variabel gaya kepemimpinan yang dapat dilihat pada Gambar 1.

**Analisis Motivasi Kerja**

Pada variabel motivasi kerja terdapat lima pilihan jawaban sampel yang diberi skor penilaian mengikuti aturan skala ordinal, sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Variabel motivasi kerja, setiap item pernyataannya merupakan pernyataan positif yang mendekati kondisi ideal dari motivasi kerja yang baik, dimana setiap kebutuhannya sudah dapat terpenuhi. Sehingga skor jawaban terhadap indikator motivasi kerja untuk kategori sangat setuju diberikan skor penilaian lima dan sebaliknya pada katergori sangat tidak setuju diberikan skor penilaian satu. Terdapat sembilan jumlah pernyataan pada variabel motivasi kerja dengan bobot nilainya adalah sebagai berikut :

SS = 5 x 9 = 45

STS = 1 x 9 = 9

Dengan demikian nilai terendahnya adalah sembilan dan nilai tertingginya adalah 45. Mencari interval kelas dari variabel motivasi kerja dilakukan dengan tiga jumlah kelas yang dihitung dengan rumus (1). Maka dengan interval kelasnya adalah 12, garis skala variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Garis Skala Variabel Motivasi Kerja

Setelah data diolah, maka akan didapatkan skor rata-rata. Skor rata-rata didapatkan dari mengalikan jumlah jawaban responden dengan skor penilaian skala likert, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Hasil skor rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke dalam garis skala variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada Gambar 2.

21

34

46

9

Motivasi Kerja

Rendah

Motivasi Kerja

Sedang

Motivasi Kerja

Tinggi

**Analisis Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja pemanen dihitung melalui jumlah rata-rata real output atau jumlah tanda buah segar (TBS) yang dipanen oleh setiap tenaga kerja panen dalam satu tahun, yaitu dari bulan november 2018 hingga oktober 2019.

Analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga dan keempat adalah menggunakan analisis korelasirank spearman.

**Analisis Korelasi Rank Spearman**

Koefisien korelasi rank spearman dihitung melalui rumus pada persamaan (3).

rs = (3)

(Misbahuddin dan Hasan, 2013)

Dimana :

rs = Koefisien korelasi rank spearman

d = Selisih rank antara X dan Y

n = Banyaknya pasangan rank

Setelah didapatkan nilai korelasi rank spearman, kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan kriteria yang ditetapkan. Kriteria yang ditetapkan oleh Sarwono (2009) yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai α, sebagai berikut :

* 1. Jika nilai signifikansi < α (0,05), maka H0 ditolak, H1 diterima.
  2. Jika nilai signifikansi > α (0,05), maka H0 diterima, H1 ditolak.

Nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%) artinya tingkat kepercayaannya 95% dan toleransi kesalahannya 5%. Setelah didapatkan nilai koefisien korelasi rank spearman dari hasil perhitungan (3), maka selanjutnya menginterpretasi tingkat korelasi rank spearman. Apabila nilai koefisien korelasi positif, maka kedua variabel memiliki hubungan searah. Sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel memiliki hubungan yang terbalik. Menurut Sarwono (2009) interpretasi tingkat korelasi rank spearman dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Interpertasi Tingkat Korelasi Rank Spearman

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0 | Tidak ada korelasi antara dua variabel |
| > 0 – 0,25 | Korelasi sangat lemah |
| > 0,25 – 0,5 | Korelasi cukup |
| > 0,5 – 0,75 | Korelasi kuat |
| > 0,75 – 0,99 | Korelasi sangat kuat |
| 1 | Korelasi sempurna |

Sumber : Sarwono (2009)

Pada penelitian ini, data diolah dengan alat bantu program Microsoft Office Excel 2010 dan SPSS for Windows versi 17 untuk memudahkan dalam menganalisis datanya.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gaya Kepemimpinan Mandor Panen**

Hasil penilaian tenaga kerja panen terhadap gaya kepemimpinan mandor panen yang dihitung dengan skala likert menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan semua mandor panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations terkategori gaya kepemimpinan partisipatif. Setiap pernyataan kuesioner gaya kepemimpinan mengarah pada gaya kepemimpinan partistipatif dengan skor tertinggi adalah 26 dan skor terendah adalah 5, dengan skor rata-rata pada yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Mandor Panen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kelompok Sampel | Skor Rata-Rata | Kategori |
| Kelompok Satu | 20,5 | Gaya Kepemimpinan Partisipatif |
| Kelompok Dua | 23,1 | Gaya Kepemimpinan Partisipatif |

Keterangan : Kelompok Satu : Karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar,

teknik pemanenan mekanisasi

Kelompok Dua : Karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu,

teknik pemanenan konvensional

Secara umum, mandor panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan tenaga kerja panennya, terlihat dengan tenaga kerja panen berani untuk mengungkapkan apa yang menjadi kendalanya dalam bekerja, serta adanya respon dari mandor panen terhadap keluhan tersebut, mandor panen terlebih dahulu meminta pendapat tenaga kerja panen sebelum mengambil keputusan dan kebijakan, mandor panen mengajak tenaga kerja panen untuk memecahkan masalah dari sudut pandang yang berbeda, mandor panen selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan dan mandor panen memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh tenaga kerja panen. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik dari gaya kepemimpinan partisipatif. Menurut Hasibuan (2005) gaya kepemimpinan partisipatif memiliki karakteristik yaitu kepemimpinan dijalankan dengan cara persuasif oleh pemimpin untuk menciptakan kerjasama antara bawahan dan pimpinan dari komunikasi yang baik, pemimpin dapat menciptakan rasa loyalitas dan partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan dan kebijakan.

Menurut Sutrisno, E. H. (2010) memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations, bahwa sudah adanya pemberdayaan SDM dalam tenaga kerja panennya yang terlihat dengan adanya kecenderungan gaya kepemimpinan mandor panen yang mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif.

Adanya kecenderungan gaya kepemimpinan semua mandor panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif dikarenakan seiring berjalannya waktu, pihak perusahaan memahami bahwa keberlangsungan daripada suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran tenaga kerja. Setiap mandor panen selalu mendapatkan arahan dari pihak perusahaan untuk terus memperhatikan setiap kebutuhan tenaga kerja panen sehingga membuat tenaga kerja panen merasakan pentingnya untuk berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau menunjukkan kinerja yang tinggi karena akan berkaitan langsung dengan pemenuhan akan kebutuhannya.

Menurut Likert dalam Sutrisno, E. H. (2010) bahwa pemimpin yang berhasil jika bergaya *participative management*, gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin yaitu jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi. Mandor panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations sudah termasuk kepada pemimpin yang berhasil karena mampu menjalin hubungan antara mandor panen dengan tenaga kerja panen memiliki yang baik. Selain itu, setiap tenaga kerja panen memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan ide maupun pendapat-pendapatnya kepada mandor panen.

Walaupun semua mandor panen memiliki gaya kepemimpinan yang sama, namun secara kuantitatif dari hasil olahan data yang ada, terdapat perbedaan skor rata-rata pada setiap indikatornya. Hal ini disebabkan karena setiap mandor panen memiliki karakter yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Pada Tabel 4. dapat dilihat perbedaan nilai skor rata-rata indikator setiap mandor panen.

Tabel 4. Nilai Skor Rata-Rata Indikator Gaya Kepemimpinan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator Gaya Kepemimpinan | Kelompok Sampel | |
| Kelompok Satu | Kelompok Dua |
| 1. | Hubungan antara pemimpin dengan bawahan | 4,1 | 4,8 |
| 2. | Cara mengambil keputusan | 4,3 | 4,4 |
| 3. | Cara pandang | 4,2 | 4,7 |
| 4. | Mengkomunikasikan tujuan | 4,0 | 4,7 |
| 5. | Memberikan penghargaan | 3,9 | 4,4 |
| Total Rata-Rata | | 20,5 | 23,1 |

Keterangan : Kelompok Satu : Karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar,

teknik pemanenan mekanisasi

Kelompok Dua : Karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu,

teknik pemanenan konvensional

Nilai skor rata-rata gaya kepemimpinan mandor panen disetiap kelompok sampel memiliki nilai skor rata-rata tertinggi pada indikator yang berbeda-beda. Kelompok sampel satu mendapatkan nilai skor rata-rata tertinggi pada indikator cara mengambil keputusan. Hal ini memberikan gambaran bahwa, karakter gaya kepemimpinan partisipatif mandor panen pada kelompok satu relatif lebih dominan diindikator cara pengambilan keputusan. Nilai skor rata-rata terendah pada indikator memberikan penghargaan. Mandor panen relatif kurang dalam pemberian penghargaan kepada tenaga kerja panen atas setiap pekerjaan yang telah mereka laksanakan dengan baik. Penghargaan yang dimaksud berupa pujian yang diberikan oleh mandor panen kepada tenaga kerja panen.

Pada kelompok dua, nilai skor rata-rata tertinggi pada indikator hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Hal ini memberikan gambaran bahwa, karakter gaya kepemimpinan partisipatif mandor panen pada kelompok dua relatif lebih dominan diindikator hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Sedangkan nilai skor rata-rata terendah terdapat pada indikator cara mengambil keputusan dan memberikan penghargaan. Relatif kurangnya mandor panen dalam melibatkan tenaga kerja panen untuk mendiskusikan permasalahan yang ada bersama-sama sebelum mengambil keputusan dan kebijakan. Selain itu, mandor panen juga relatif kurang dalam memberikan penghargaan berupa pujian atas setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik oleh tenaga kerja panen.

Berdasarkan olahan data tersebut didapatkan bahwa total skor rata-rata gaya kepemimpinan mandor panen dikelompok satu memiliki nilai skor rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan kelompok dua. Namun, masih terkategori pada gaya kepemimpinan partistipatif, dimana nilai skor rata-rata pada kelompok satu dan kelompok dua yang tidak terlalu jauh berbeda dan masih dalam satu kelompok rentang kategori.

**Motivasi Kerja Pemanen**

Secara umum, dari Tabel 5. dapat dilihat bahwa motivasi kerja pemanen di kebun Sei Sagu berada pada kategori tinggi. Tenaga kerja panen yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Tingginya motivasi kerja pada tenaga kerja panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations disebabkan karena tenaga kerja panen merasa bahwa kebutuhannya yang terbentuk dari sembilan indikator menurut teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dapat terpenuhi.

Tabel 5. Nilai Skor Rata-Rata Motivasi Kerja Pemanen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kelompok Sampel | Skor Rata-Rata | Kategori |
| Kelompok Satu | 37,7 | Motivasi Kerja Tinggi |
| Kelompok Dua | 39,9 | Motivasi Kerja Tinggi |

Keterangan : Kelompok Satu : Karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar,

teknik pemanenan mekanisasi

Kelompok Dua : Karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu,

teknik pemanenan konvensional

Pada Tabel 6. secara lengkap dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan nilai skor rata-rata indikator motivasi kerja pemanen dari setiap masing-masing kelompok sampel.

Tabel 6. Nilai Skor Rata-Rata Indikator Motivasi Kerja Pemanen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator Motivasi Kerja | Nilai Skor Rata-Rata | |
| Kelompok Satu | Kelompok Dua |
| 1. | Pemberian gaji | 4,2 | 4,4 |
| 2. | Pemberian bonus | 4,5 | 4,7 |
| 3. | Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja | 4,4 | 4,6 |
| 4. | Diterima dalam kelompok | 4,1 | 4,3 |
| 5. | Kebutuhan akan perasaan untuk ikut serta | 4,2 | 4,3 |
| 6. | Kebutuhan akan penghargaan diri | 3,6 | 4,4 |
| 7. | Pengakuan akan prestasi | 4,2 | 4,2 |
| 8. | Kemampuan | 4,3 | 4,4 |
| 9. | Keterampilan | 4,3 | 4,5 |
| Total Rata-Rata | | 37,7 | 39,9 |

Keterangan : Kelompok Satu : Karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar,

teknik pemanenan mekanisasi

Kelompok Dua : Karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu,

teknik pemanenan konvensional

Pada kelompok satu didapatkan bahwa nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pemberian bonus. Tenaga kerja panen merasakan bahwa bonus yang diberikan berupa premi panen apabila tenaga kerja panen dapat overbasis dengan jumlah premi pada tenaga kerja panen mekanisasi sebesar Rp 41/kg dan pada tenaga kerja panen infield sebesar Rp 28/kg serta jumlah premi pada tenaga kerja panen konvensional sebesar Rp 65/kg sudah sesuai. Sedangkan nilai skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kebutuhan akan penghargaan diri. Dalam pemberian hadiah atau penghargaan apabila tenaga kerja mendapatkan suatu prestasi kerja. Pemberian penghargaan atau *reward* diatur oleh kebijakan kepala afdeling yang biasanya diberikan setiap tiga bulan sekali dan dari pihak PT. Tunggal Perkasa Plantations diberikan setiap satu tahun sekali. Penghargaan diberikan kepada tenaga kerja panen terbaik *(attitude)* dan tenaga kerja panen dengan output tertinggi dengan hadiah yang diberikan berupa piagam, suvenir dan uang tunai.

Nilai skor rata-rata tertinggi pada kelompok dua terdapat pemberian bonus. Pemberian bonus bagi tenaga kerja panen diberikan dalam bentuk premi panen saat tenaga kerja panen mendapatkan overbasis dengan jumlah premi pada tenaga kerja panen mekanisasi sebesar Rp 41/kg dan pada tenaga kerja panen infield sebesar Rp 28/kg serta jumlah premi pada tenaga kerja panen konvensional sebesar Rp 65/kg sudah sesuai. Nilai skor rata-rata terendah pada kelompok dua terdapat pada indikator pengakuan akan prestasi. Pada hal ini, mandor panen dinilai kurang dalam memberikan pujian sebagai bentuk dukungan kepada tenaga kerja panen untuk dapat bekerja lebih giat lagi.

**Produktivitas Kerja Pemanen**

Produktivitas kerja pemanen sebagi hal yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja panen selalu diarahkan untuk melakukan atau memanfaatkan sesuatu hal dengan prinsip efektivitas dan efisiensi. Pada produktivitas kerja pemanen dilihat dari berapa banyak rata-rata TBS yang dapat dipanen oleh satu orang tenaga kerja panen dalam satu tkerja dengan satuan kilogram. Hasil deskripsi data produktivitas kerja pada kelompok satu dan dua dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja Pemanen (kg/tenaga kerja panen/tahun)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kelompok Sampel | Mean | Std. Deviation | Min. | Max. | KV |
| Kelompok Satu | 2613,611 | 552,1489 | 1427,3 | 3307,7 | 21,12% |
| Kelompok Dua | 1713,265 | 242,0576 | 1382,2 | 2172,7 | 14,12% |

Keterangan : Mean : Nilai mean (nilai rata-rata)

Std. Deviation : Nilai standard deviation (nilai standar deviasi/simpangan baku)

Min. : Nilai minimum (nilai terendah)

Max. : Nilai maximum (nilai tertinggi)

KV : Nilai koefisien variasi

Kelompok Satu : Karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar,

teknik pemanenan mekanisasi

Kelompok Dua : Karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu,

teknik pemanenan konvensional

Nilai rata-rata produktivitas kerja pemanen pada kelompok satu relatif lebih tinggi dari nilai rata-rata produktivitas kerja pemanen kelompok dua. Terdapat dua hal yang menyebabkan perbedaan produktivitas kerja pemanen, yaitu perbedaan umur tanaman dan teknik pemanenan. Kelompok satu memiliki karakteristik umur tanaman 15 tahun, sedangkan kelompok dua memiliki karakteristik umur tanaman 10 tahun. Pada umur tanaman kelapa sawit 15 tahun, produktivitas tanaman kelapa sawit berada pada produktivitas maksimal sehingga relatif lebih banyak TBS yang dapat dipanen oleh tenaga kerja panen dibandingkan dengan banyaknya TBS yang dapat dipanen oleh tenaga kerja panen dengan umur tanaman 10 tahun yang masih produktivitas tanaman kelapa sawit mulai meningkat. Menurut Lubis dan Lubis (2018) bahwa produktivitas tanaman kelapa sawit akan meningkat dari umur tujuh tahun dan pada umur lima belas tahun akan mencapai produktivitas maksimalnya, secara perlahan dengan seiringnya pertambahan umur tanaman maka produktivitas tanaman akan mulai menurun.

Kelompok satu teknik pemanenan yang digunakan adalah mekanisasi sedangkan pada kelompok dua teknik pemanenan yang digunakan adalah konvensional. Dimana, pada teknik pemanenan mekanisasi terdapat dua jenis tenaga kerja, yaitu tenaga kerja panen dan tenaga kerja infield. Tenaga kerja panen hanya bertugas memotong TBS dan mengutip brondolan serta meletakkannya di pasar pikul dan proses pengangkutan TBS menuju tempat pengumpulan hasil (TPH) dilakukan oleh tenaga kerja infield menggunakan alat traktor scissorlift atau wintor. Sehingga tenaga kerja panen dengan teknik pemanenan mekanisasi relatif memiliki waktu dan tenaga untuk memenanen pokok kelapa sawit yang lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja panen dengan teknik pemanenan konvensional yang mana tenaga kerja panen bertugas memotong TBS dan mengutip brondolan serta mengangkutnya menuju TPH.

Data pada Tabel 7. nenunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations bervariasi. Hal ini dapat kita lihat besarnya perbedaan produktivitas pemanen antara nilai terendah dengan nilai tertinggi (rentang) dan nilai koefisien variasi. Pada kelompok satu rentang produktivitas pemanen adalah 1880,4 dan kelompok dua rentang produktivitas pemanen adalah 790,5. Nilai koefisien variasi kelompok satu adalah 21,12% dan nilai koefisien variasi kelompok dua adalah 14,12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai produktivitas pemanen di kelompok satu lebih bervariasi dibandingkan dengan nilai produktivitas pemanen di kelompok dua.

**Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Mandor Panen dengan Produktivitas Kerja Pemanen**

Analisis hubungan gaya kepemimpinan mandor panen terhadap produktivitas kerja pemanen dilakukan pada dua kelompok yang dibedakan atas karakteristik umur tanaman, topografi lahan dan teknik pemanenan yang sama. Hasil uji hubungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Antara Gaya Kepemimpinan Mandor Panen dengan Produktivitas Kerja Pemanen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kelompok Sampel | Rs | Sig. |
| Kelompok Satu | 0,258 | 0,302 |
| Kelompok Dua | 0,190 | 0,386 |

Keterangan : Rs : Nilai koefisien korelasi rank spearman

Sig. : Nilai signifikansi

Kelompok Satu : Karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar,

teknik pemanenan mekanisasi

Kelompok Dua : Karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu,

teknik pemanenan konvensional

Hasil uji korelasi rank spearman didapatkan nilai sig. pada kelompok satu adalah 0,302, berarti nilai sig. lebih besar dari nilai α yang ditetapkan pada penelitian, yaitu 0,05. Hal ini menyatakan H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya hasil analisis pada kelompok satu menyimpulkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen. Hasil uji korelasi rank spearman didapatkan nilai sig. pada kelompok dua adalah 0,386 berarti nilai sig. lebih besar dari nilai α yang ditetapkan pada penelitian, yaitu 0,05. Hal ini menyatakan H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya hasil analisis pada kelompok dua menyimpulkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen terhadap produktivitas kerja pemanen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations. Hal ini diduga karena gaya kepemimpinan mandor panen yang ada di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations tidak berbeda, yaitu terkategori gaya kepemimpinan partisipatif. Dimana, nilai skor rata-rata gaya kepemimpinan mandor panen masih dalam satu kelompok rentang kategori dengan nilai skor rata-rata yang tidak terlalu jauh berbeda, dimana nilai skor rata-rata pada mandor satu adalah 21, mandor dua adalah 20,5, mandor tiga adalah 22,8 dan mandor empat adalah 23,4.

**Hubungan Antara Motivasi Kerja Pemanen Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen**

Analisis hubungan motivasi kerja pemanen terhadap produktivitas kerja pemanen dilakukan pada dua kelompok yang dibedakan atas karakteristik umur tanaman, topografi lahan dan teknik pemanenan yang sama. Hasil uji pada kedua kelompok sampel tersebut dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Nilai Uji Korelasi Rank Spearman Antara Motivasi Kerja Pemanen dengan Produktivitas Kerja Pemanen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kelompok Sampel | Rs | Sig. |
| Kelompok Satu | 0,545 | 0,019 |
| Kelompok Dua | 0,416 | 0,048 |

Keterangan : Rs : Nilai koefisien korelasi rank spearman

Sig. : Nilai signifikansi

Kelompok Satu : Karakteristik tahun tanam 2005, topografi datar,

teknik pemanenan mekanisasi

Kelompok Dua : Karakteristik tahun tanam 2010, topografi rolling satu,

teknik pemanenan konvensional

Hasil uji korelasi rank spearman pada kelompok satu didapatkan nilai sig. adalah 0,019, berarti nilai sig. lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan pada penelitian, yaitu 0,05. Hal ini menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hasil analisis pada kelompok satu menyimpulkan ada hubungan antara motivasi kerja pemanen dengan produktivitas kerja pemanen. Pada nilai rs yaitu 0,545 didapatkan tingkat korelasi berada pada kategori korelasi kuat serta bernilai positif, menyatakan bahwa apabila semakin terpenuhinya lima dasar kebutuhan tersebut untuk memicu motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja tenaga kerja panen.

Hasil analisis korelasi rank spearman pada kelompok dua didapatkan nilai sig. adalah 0,048, berarti nilai sig. lebih kecil daripada nilai α yang ditetapkan pada penelitian, yaitu 0,05. Hal ini menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hasil analisis pada kelompok dua menyimpulkan ada hubungan antara motivasi kerja pemanen dengan produktivitas kerja pemanen. Pada nilai rs yaitu 0,416 didapatkan tingkat korelasi berada pada kategori korelasi cukup serta bernilai positif, menyatakan bahwa apabila semakin terpenuhinya lima dasar kebutuhan tersebut untuk memicu motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja tenaga kerja panen.

Hasil analisis pada kedua kelompok, didapatkan kesimpulan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja pemanen terhadap produktivitas kerja. Kondisi ini sesuai dengan dengan teori menurut Hasibuan dalam Faslah dan Savitri (2013) bahwa karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi karena adanya motivasi, sehingga motivasi merupakan hal yang penting. Hasil analisis deksriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kerja panen terkategori tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen. Karyawan akan bekerja lebih giat jika motivasi kerja karyawan tinggi, sehingga produktivitas kerjanya juga akan meningkat (Handoko, 2001). Sehingga, menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi pihak perusahaan untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawannya.

**Implementasi**

Hasil analisis penelitian ini didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations. Hal ini diduga karena gaya kepemimpinan mandor panen yang ada di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations tidak berbeda, yaitu terkategori gaya kepemimpinan partisipatif. Dimana, nilai skor rata-rata gaya kepemimpinan mandor panen masih dalam satu kelompok rentang kategori dengan nilai skor rata-rata yang tidak terlalu jauh berbeda, dimana nilai skor rata-rata pada mandor satu adalah 21, mandor dua adalah 20,5, mandor tiga adalah 22,8 dan mandor empat adalah 23,4. Hasil penelitian ini tidak senada dengan hasil penelitian dari Latief (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling prapen I kebun unit 1PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen di PT. Tunggal Perkasa Plantations. Hasil analisis deksriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kerja panen terkategori tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Handoko (2001) bahwa karyawan akan bekerja lebih giat jika motivasi kerja karyawan tinggi, sehingga produktivitas kerjanya juga akan meningkat. Motivasi kerja yang tinggi juga menunjukkan bahwa tenaga kerja panen mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Hasibuan dalam Faslah dan Savitri (2013) bahwa karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi karena adanya motivasi, sehingga motivasi merupakan hal yang penting. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Latief (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling prapen I kebun unit 1PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

Pada kasus ini, penyebab tingginya motivasi kerja pemanen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations berdasarkan nilai indikator tertinggi pada kedua kelompok sampel pembentuk dari motivasi kerja adalah pemberian bonus. Pemberian bonus pada tenaga kerja panen berupa premi panen. Dimana jumlah premi panen yang berlaku di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations pada tenaga kerja panen mekanisasi sebesar Rp 41/kg dan pada tenaga kerja panen infield sebesar Rp 28/kg serta jumlah premi pada tenaga kerja panen konvensional sebesar Rp 65/kg sudah sesuai. Dengan pemberian pemberian premi panen kepada tenaga kerja panen yang lebih produktif, maka tenaga kerja panen tersebut akan lebih semangat dan mendorongnya untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

1. **KESIMPULAN**

**Kesimpulan**

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mandor panen yang terdapat di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations adalah gaya kepemimpinan partisipatif.
2. Motivasi kerja pemanen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations terkategori motivasi kerja tinggi.
3. Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen dengan produktivitas kerja tenaga kerja panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations.
4. Terdapat hubungan antara motivasi kerja tenaga kerja panen dengan produktivitas kerja kerja tenaga kerja panen di kebun Sei Sagu PT. Tunggal Perkasa Plantations.

**DAFTAR PUSTAKA**

Faslah, R. dan Savitri, M. T. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan dispilin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi Bisnis (JPEB)*. 1(2):40-53.

Handoko, T. H. 2001. Manajemen Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, M. S.P. 2005. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara. Jakarta.

Latief, A. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling prapen I kebun unit 1 PT. Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 4(1): 294-304.

Lubis, M. F dan Lubis, I. 2018. Analisis Produksi Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq.) di Kebun Buatan, Kabupaten Pelalawan,Riau. *Jurnal* *Bul. Agrohorti 6 (2) : 281 – 28.*

Misbahuddin dan Hasan, I. 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sarwono, J. 2009. Statistik itu Mudah : Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Mmenggunakan SPSS 16. Andi. Yogyakarta.

Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1. Kencana Prenada Media. Jakarta.

Wirawan, N. 2016. Cara Mudah MemahamiStatistika Ekonomi Dan Bisnis(Statistika Deskriptif), Edisi Keempat. Keraras Emas. Bali.