



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMANEN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Angga Pandu Nasution

Institut Teknologi Sawit Indonesia

Jalan R. S. Haji, Kecamatan Percut, Kab. Deli Serdang - 20371

anggap.nst@outlook.com

Published: 12 Apr' 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Pemanen di kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV, (2) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pemanen di kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pemanen di kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV. Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 127 sampel yang ditentukan melalui teknik *random sampling*. Instrumen penelitian terdiri dari 20 item pertanyaan terhadap 3 variabel penelitian yang dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas data. Selanjutnya dilakukan uji t parsial, uji Anova dan uji koefisien determinan. Hasil penelitian diperoleh : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen di kebun Pabatu PTPN IV, (2) motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen di kebun Pabatu PTPN IV, (3) gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja PTPN IV.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi, produktivitas kerja.

Abstract

This research aims to find out: (1) the influence of leadership style on the work productivity of harvesters in the Pabatu plantation of PT. Perkebunan Nusantara IV, (2) the influence of motivation on the productivity of harvesters in Pabatu plantations PT. Perkebunan Nusantara IV, (3) the influence of leadership style and motivation on the productivity of harvesters in Pabatu plantations PT. Nusantara Plantation IV. This research is a survey research using a quantitative approach with explanatory research methods. The number of samples in this research was 127 samples determined through random sampling techniques. The research instrument consists of 20 question items against 3 research variables that are declared valid and reliable. Data analysis using multiple linear regression that has previously been tested for data normality. Furthermore, a partial t test, Anova test and determinant coefficient test were carried out. The results of the research were obtained: (1) leadership style has a significant effect on the productivity of harvesters in the PTPN IV Pabatu plantation, (2) motivation has a significant effect on the productivity of harvesters in the PTPN IV Pabatu plantation, (3) leadership style and motivation together or simultaneously have an influence on the productivity of PTPN IV work.

Keywords: Leadership style, motivation, work productivity

PENDAHULUAN

Eksistensi dan kejayaan sebuah perusahaan mencapai keberhasilan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk menemukan suatu pendekatan yang tepat untuk meningkatkan produktivitasnya. Saat ini, banyak perusahaan, terutama perusahaan perkebunan telah menyadari akan pentingnya dukungan yang digerakkan oleh seorang pemimpin dengan kepemimpinannya dalam melaksanakan dan mencapai target pekerjaan. Suasana atau fenomena yang dapat diamati apabila kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin bersifat positif melalui pemikiran dan tindakan positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian hasil. Dalam sebuah proses kerja, interaksi antara atasan atau orang yang memimpin dengan bawahan sebagai anggota menjadi faktor penentu yang memperkuat kerja sama. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap motivasi orang-orang yang berada didalam timnya. Mendefinisikan bersama tujuan yang ingin dicapai, mengkondisikan setiap orang berperan dan berkontribusi, serta bersama-sama dalam mengantisipasi segala tantangan dan memanfaatkan peluang yang tersedia.

Menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pemimpin di Afdeling dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Utari & Hadi (2020) mengatakan seorang pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri tanpa bantuan sebuah tim. Seorang pemimpin memerlukan cara bagaimana menggerakkan anak buah dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka, 2004).

Motivasi juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Banyak yang melihat di sekitar kita, seorang karyawan baru bersedia memulai pekerjaan ketika seorang bos ada di sekitar. Tidak ada kesadaran langsung akan menjadi tanggung jawab pekerjaan yang ada. Peran seorang pemimpin sangat penting di sini, untuk menciptakan etos kerja bawahan yang tinggi. (Sabastian, 2021). Kinerja pemanen akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan pemanen dan mendukung terciptanya kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon (dalam Nawawi, 2006). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pemanen memiliki hubungan

dengan gaya kepemimpinan seorang asisten yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang asisten tanaman sangat menentukan dalam keberhasilan kebun, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan seorang asisten atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik sehingga dapat memberikan semangat kerja karyawan khususnya pemanen untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang akan diperoleh didalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian yakni perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Berdasarkan teori produktivitas, dikemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: latar belakang pendidikan dan keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkan penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003). Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan pemanen. Karyawan pemanen adalah ujung tombak produksi karna pemanen memegang peran penting dalam pemilihan buah matang dan nantinya akan mempengaruhi kualitas CPO, disini karyawan panen harus dengan teliti dan memastikan agar buah tidak ada yang tertinggal di lapangan, dan mengutip brondolan yang ada digawangan yang nantinya akan menambah broduksi panen, selain itu pemanen jugak memotong pelepah dan menyusun digawangan mati agar membusuk yang nantinya akan menjadi kompos sehingga menambah unsur hara tambahan. Selanjutnya karyawan menyusun tandan buah ditempat pengumpulan hasil (TPH)

Tenaga kerja pemanen yang produktif dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya. Dalam kinerja karyawan khususnya pemanen peran asisten sangat penting untuk memimpin dalam mengolah Afdeling dan para pekerja di Afdeling, guna untuk memajemen organisasi di Afdeling dan mengolah SDM. Salah satunya memajemen pemanen dengan baik, dengan mengatur kebutuhan yang perlu diberikan untuk pekerja panen dan memberikan tugas yang sesuai dengan lingkungan. Dengan topografi yang datar di kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV. Terkait dengan topografi datar tentunya kebutuhan tenaga kerja lebih sedikit, tidak menguras tenaga pemanen, dan tentunya hanya sedikit resiko buah tertinggal setelah di panen. Disini peran asisten sangat penting untuk mengatur dan memajemen karyawan di Afdeling guna untuk meningkatkan produktifitas.

Pemimpin yang memiliki motivasi sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan panen dan kemajuan kebun. Dengan adanya motivasi-motivasi yang pemimpin berikan kepada karyawan panen, maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan menciptakan karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan kenaikan produktifitas TBS. Aeni & Kuswanto (2021) menyatakan setiap perusahaan membutuhkan produktivitas yang sangat optimal. Oleh karena itu hasil kinerja karyawan sangat penting untuk

kelancaran perusahaan agar tetap berjalan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Demikian juga perlu diciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan karyawan, mengingat motivasi dan disiplin kerja karyawan belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Karyawan di Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV”.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV, yang berlokasi di desa Pabatu Kecamatan Dolok Merawan Tebing Tinggi, Provinsi Sumatra Utara. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif karena menjelaskan hubungan antara variabel - variabel X dan Y melalui informasi yang diperoleh dari instrumen yang diberikan. (Rivani, dkk., 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pemanen yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pabatu berjumlah 187 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin (Hidayanto & Kurniawan, 2022), yakni :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = margin error (5% atau 0,05)

Dengan menggunakan rumus Slovin tersebut, diperoleh jumlah sampel penelitian yakni 127 orang pemanen yang ditentukan dengan *random sampling*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkap pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sedangkan data skunder diperoleh dari catatan atau dokumen resmi yang tertulis dan dikeluarkan oleh PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu yang ada kaitanya dengan penelitian ini. Sebelum instrumen penelitian diberikan kepada sampel, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas instrumen kepada 33 orang Afdeling pada PT Sri Rahayu Agung yang berlokasi di Kabupaten Serdang Bedagai karena memiliki karakteristik yang sama pada sampel yakni sama – sama dibidang perkebunan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji t parsial, uji Anova dan uji koefisien determinan (R^2).

HASIL

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.79033458
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.927
Asymp. Sig. (2-tailed)		.356

Pada Tabel 1 diperoleh bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,356 > 0,05$. Dengan demikian disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.510	7.628
	X1	.607	.084
	X2	.357	.085

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen, yaitu :

- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja di PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu. Gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran dan hubungan yang positif. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan positif organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa setiap dilakukan peningkatan motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja di PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu. Menurut Mangkunegara (2009), produktivitas merupakan hasil motivasi yang menunjukkan nilai positif jumlah energi fisik yang digunakan individu dalam menjalankan suatu tugas.

Tabel 3. Hasil Uji t Parsial

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.460	.646
	X1	7.208	.000
	X2	4.222	.000

Berdasarkan Tabel 3, dengan melihat hasil t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 7,208 dengan nilai t_{tabel} adalah 1,97928. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu. Begitu pula melihat hasil t_{hitung} pada variabel motivasi (X_2) adalah 4,222 dengan nilai t_{tabel} adalah 1,97928. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu.

Tabel 4. Hasil Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4175.067	2	2087.533	44.556	.000 ^b
1 Residual	5809.689	124	46.852		
Total	9984.756	126			

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Selain itu diperoleh pula F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($44,556 > 3,07$). Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama

atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu dan hal ini sesuai dengan ekspektasi penelitian.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.409	6.845

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,418 yang berarti sebesar 0,418 yang artinya sebesar 41,8% variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu. Sedangkan sisanya 58,2% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV

Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, di samping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan. Seorang pemimpin di dalam melaksanakan kepemimpinan haruslah memiliki kriteria-kriteria yang diharapkan, dalam arti seorang pemimpin harus memiliki kriteria yang lebih dari pada bawahannya. Pemimpin pada dasarnya melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan dan menyangkut. Hal ini mengisyaratkan bahwa para pemimpin harus secara hati-hati mencocokkan kontrol yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi dan efek penguatan berubah, yang mengisyaratkan perlunya membedakan antara informasi yang tersedia dan penguatan aktual yang diemban kepada pemanen di kebun Pabatu PTPN IV.

Pemimpin Afdeling (Asisten) diminta harus bisa membuat rencana kerja bulanan dan tahunan. Pentingnya rencana kerja ini adalah sebagai acuan yang akan dilakukan dalam kegiatan satu tahun. Fungsi RKAP (rencana kerja anggaran perusahaan) adalah untuk mengetahui anggaran 1 tahun dan dapat melihat anggarannya untuk apa saja salah satunya adalah kegiatan panen kemudian menjadi anggaran selama bekerja. RKAP afdeling di buat selama 6 bulan dan RKAP harus berpacu pada standar fisik yang telah ditetapkan dan harus di ikuti. RKAP tahunan berupa item pekerjaan, mengetahui norma, mengetahui US. Pemimpin dalam membuat item kerja tidak sembarang memasukan ,tetapi tetap mengaju acuan SOP yang telah di tetapkan, Untuk mengantisipasi terjadinya hasil kerja RKAP tidak bekerja dibuatlah RKO (Rencana Kerja Operasional) yang merupakan rencana kerja operasional disusun secara triwulan yaitu 3 bulan sekali sebagai alat pengawasan dan pengendalian pelaksanaan RKAP.

Pengawasan panen adalah kegiatan pemeriksaan terhadap mutu buah yang di panen oleh pemanen agar kualitas buah yang di panen dapat sesuai yang di inginkan. Di kebun Pabatu pengawasan di lakukan berupa monitoring, setelah di lakukan nya monitoring di lakukan evaluasi. Evaluasi di Kebun Pabatu dilakukan pada sore hari pada pukul 15.00-17.00 (tergantung selesainya panen), pemimpin Afdeling (Asisten) mengadakan rapat di kantor

Afdeling bersama dengan perangkat Afdelling. Perangkat tersebut adalah : mandor 1, mandor panen, kerani produksi. Asisten afdeling membahas dan mengevaluasi target pencapaian produksi permasing-masing pemanen. Evaluasi dapat mencakup kapasitas pemanen, pemeriksaan mutu ancak dan mutu buah. Kemudian pimpinan (Asisten) juga membahas perencanaan panen untuk ke esokan hari yang berpedoman pada AKP dan taksasi panen yang telah di buat oleh mandor panen dan sarana angkut produksi yang telah di laporkan ketersediaan jumlahnya oleh P2B.

Pemimpin Afdeling (Asisten tanaman) melakukan rapat pagi hari pukul 05:30 – 06:00 beserta perangkat afdelling, melaksanakan rapat pagi terkait pemantapan rencana panen yang telah disusun pada saat rapat sore. Kemudian pada pukul 06.00 s/d 06.15 asisten afdeling beserta perangkat afdeling melakukan lingkaran pagi atau apel pagi dengan karyawan afdeling bertujuan untuk memberikan motivasi, semangat bekerja, nilai-nilai yang positif kepada seluruh karyawan dan evaluasi target pencapaian produksi per pemanen, kebersihan hancak panen, kelengkapan alat panen serta penggunaan APD. Pemeriksaan pelaksanaan panen dilakukan secara berjenjang sesuai dengan skema organisasi panen yang ada di kebun pabatu. Pemeriksaan panen langsung dilakukan di lapangan oleh mandor panen, meliputi : (1) pemeriksaan ancak panen, (2) buah masak tinggal di pokok, (3) buah mentah, (4) buah matang tinggal di piringan/pasar pikul, (5) brondolan tinggal, (6) Pelepah sengkleh.

Pelaksanaan panen diperlukan adanya koordinasi yang baik agar tujuan dari proses panen dapat tercapai sesuai dengan rencana. Pemimpin kebun bertugas mengkoordinasi dan mengambil suatu keputusan di kebun. Struktur organisasi panen sebenarnya sama dengan yang ada di kebun selama ini yaitu menangani proses panen kelapa sawit di mulai dari mandor panen, mandor 1, asisten afdeling, asissten kepala dan manajer. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen di kebun Pabatu PTPN IV yang ada dengan hasil statistik signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya pemimpin dapat memahami dan peka terhadap masalah dan kebutuhan tiap-tiap pemanen di kebun Pabatu PTPN IV. Hal ini tercermin dari persepsi pemanen yang merasa bahwa sang pemimpin mampu memahami dirinya sebagai individu. Setiap pemanen merasa dekat dengan pemimpinnya dan merasa mendapat perhatian khusus. Perhatian individual dapat berupa aktivitas pembimbingan dan mentoring, yang merupakan proses pemberian feedback yang berkelanjutan dan pengkaitan misi organisasi dengan kebutuhan individual sang pemanen. Dengan demikian pemanen akan merasakan pentingnya berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau menunjukkan produktivitas yang tinggi karena itu terkait langsung dengan kebutuhannya sendiri.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas pemanen di kebun Pabatu PTPN IV dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel produktivitas kerja. Seorang pemimpin di Afdeling (Asisten) memiliki peran penting untuk memotivasi karyawan panen dengan cara banyak memberikan masukan masukan agar karyawan panen termotivasi dan semangat dalam bekerja. Salah satu kegiatan agar memberi semangat untuk bekerja adalah dengan cara pemimpin Afdeling harus loyal perhatian, kebutuhan, dan memberi iming - iming memberi hadiah pada karyawan panen jika hasil produksi meningkat. Apabila semakin baik pelaksanaan

motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini. Selain itu berdasarkan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen di kebun Pabatu PTPN IV yang ada dengan hasil statistik signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pemanen akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi dilaksanakan bukan dari pimpinan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Pemanen di kebun Pabatu PTPN IV akan merasa passionate dengan apa yang mereka kerjakan berkat adanya motivasi kerja tersebut. Tanpa adanya ketertarikan terhadap pekerjaan sehari-hari, pemanen bisa merasa "lepas" dari target perusahaan secara keseluruhan sehingga mengurangi kualitas performanya. Bukannya memberikan kinerja terbaik, mereka hanya akan bekerja seadanya demi tidak dipecat. Pemanen pun menjadi cepat merasa puas dan tanpa sadar bekerja dengan menerapkan level di bawah kemampuan mereka, padahal sebenarnya mereka bisa melakukan lebih dari itu.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV

Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu dengan hasil statistik signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan adanya kedua variabel ini, maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan menciptakan pemanen yang loyal terhadap pekerjaannya. Tentunya hal ini akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja pemanen di PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu. PTPN IV memiliki pimpinan yang cerdas dalam membaca iklim situasi dan kondisi para pemanennya serta gaya kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan. Kondisi ini menyebabkan munculnya motivasi dari pemanen dalam bekerja sehingga produktivitas kerja meningkat.

Agar gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan berjalan efektif maka diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Sebagai seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Karena sebagai seorang pemimpin tenaganya sewaktu-waktu akan dibutuhkan dan harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Maka dari itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin. Selain itu pula gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib perusahaan melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti oleh orang yang dipimpinya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah di jabarkan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 7,208 dengan nilai t_{tabel} adalah 1,97928. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu.
2. Hasil t_{hitung} pada variabel motivasi (X_2) adalah 4,222 dengan nilai t_{tabel} adalah 1,97928. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu
3. Hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($44,556 > 3,07$), maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu.

DAFTAR RUJUKAN

- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20–24.
- Eka, N. R. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia
- Hidayanto, N. R., & Kurniawa, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE-UI:
- Nawawi,. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivani, Rizal M., & Darwis R.S. (2019). “Analisis Karakteristik Pembiayaan Untuk Industri Kreatif Di Kota Bandung”. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*. 1(4). 27-33
- Robbins, S. (2007). *Manajemen*. (Edisi 8). Jakarta : PT. Grafindo.
- Sabastian, R. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 116–125.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajerial Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994.