

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN MANDOR PANEN DAN MOTIVASI KERJA PEMANEN
DENGAN KINERJA PEMANEN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT KEBUN KELAPA SAWIT (UKKS) REJOSARI NATAR, LAMPUNG SELATAN**

(The Relation of Harvest Foreman Leadership Style and Work Motivation of Harvesters on Performance of Harvesters at PT Perkebunan Nusantara VII Part of Palm Oil Plantation at Rejosari Natar of South Lampung)

Faridatu Cholqiyati Alimah, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Achdiansyah Soelaiman

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 1, Bandar Lampung 35141, Telp. 082176579004, e-mail: faridatuchalimah45@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to know the harvest foreman leadership style, motivation and performance level of harvesters, relation between harvest foreman leadership style and performance of harvester, relation between work motivation of harvesters and performance of harvester, and relation between harvest foreman leadership style and work motivation of harvesters. This research was conducted by survey method at PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari Natar of South Lampung. The research samples consisted of 50 people who were drawn from the population by proporsional random sampling. The data was collected from June to July 2015 and analyzed by descriptive and rank spearman correlation analysis. The results showed as follows. The harvest foreman leadership style was democratic leadership style. The work motivation of harvesters was in high category. The performance of harvesters was in high category. The leadership style of harvest foreman was related to the performance of harvesters. The work motivation of harvesters was related to the performance of harvesters. The leadership style of harvest foreman was related to the motivation of harvesters.

Key words: leadership style, performance of harvester, work motivation

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris yang kaya akan hasil pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan dan perikanan. Sektor perkebunan Indonesia merupakan kegiatan agribisnis unggulan yang mampu memberikan surplus perdagangan yang tinggi. Potensi alam tersebut memberikan peluang bagi sebagian masyarakat Indonesia untuk melakukan usaha di bidang pertanian. Pertanian merupakan salah satu kegiatan yang paling mendasar di kehidupan manusia. Agribisnis merupakan usaha dalam bidang pertanian, mulai dari produksi, pengolahan, pemasaran dan kegiatan lain yang berkaitan (Soekartawi 2010).

Pengembangan usaha agribisnis menjadi pilihan yang sangat strategis untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Salah satu sektor yang ada dalam pertanian adalah perkebunan. Sektor perkebunan Indonesia merupakan kegiatan agribisnis unggulan

yang mampu memberikan surplus perdagangan yang tinggi.

Telah banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan. Data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah perusahaan perkebunan tertinggi adalah pada komoditas kelapa sawit. Setiap tahun jumlah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit terus meningkat. Kenaikan tertinggi jumlah perusahaan kelapa sawit terjadi pada tahun 2012, yaitu sebesar 24,07 persen dengan jumlah 293 perusahaan.

Pada tahun 2013 diketahui terdapat peningkatan jumlah perusahaan kelapa sawit sebesar 6,29 persen. Hingga saat ini tercatat dalam angka sementara tahun 2013 bahwa terdapat 1.605 perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Peningkatan jumlah perusahaan kelapa sawit dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah perusahaan perkebunan menurut jenis tanaman tahun 2007-2013 di Indonesia

| Jenis Tanaman | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013*) |
|-----------------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| - Karet | 413 | 406 | 404 | 379 | 383 | 332 | 315 |
| - Kelapa | 173 | 54 | 154 | 137 | 125 | 111 | 111 |
| - Kelapa sawit | 965 | 1.146 | 1.151 | 1.176 | 1.217 | 1.510 | 1.605 |
| - Kopi | 130 | 109 | 111 | 119 | 122 | 97 | 89 |
| - Kakao | 139 | 129 | 129 | 118 | 116 | 87 | 86 |
| - Teh | 141 | 155 | 155 | 125 | 132 | 114 | 96 |
| - Cengkeh | 65 | 59 | 59 | 54 | 54 | 55 | 55 |
| - Kapuk | 20 | 21 | 21 | 19 | 19 | 1 | 1 |
| - Kina | 15 | 17 | 17 | 14 | 13 | 2 | 2 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2013
Keterangan:*) angka sementara

Angka tersebut merupakan angka yang cukup besar dibandingkan dengan jumlah perusahaan perkebunan komoditas lainnya. Jumlah perusahaan yang terus meningkat ini menuntut setiap perusahaan untuk dapat bersaing global. Pada kondisi ini tentu dibutuhkan peran pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang mampu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada pemanennya agar dapat mencapai tujuan bersama.

Pemanen merupakan aset perusahaan yang harus terus dikembangkan kemampuannya untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Pemanen yang baik akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja pemanen dapat didukung dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan serta pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja pemanen. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai serta tidak adanya motivasi yang diberikan kepada pemanen maka kinerja pemanen pun akan menurun.

Kinerja pemanen merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Penilaian kinerja dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Berdasarkan data produktivitas pekerja PTPN VII Tahun 2014, tampak bahwa dalam dua tahun terakhir terdapat penurunan tingkat produktivitas pekerja. Penurunan pertama yaitu di tahun 2012 sebesar 8,9 persen, dari jumlah produksi 750 kg/hk menjadi 683kg/hk. Penurunan selanjutnya di tahun 2013 sebesar 18,3 persen, dari jumlah produksi 683 kg/hk menjadi 558 kg/hk. Komoditas kelapa sawit PTPN VII diusahakan oleh unit kebun Rejosari Natar Lampung Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: gaya kepemimpinan mandor panen di PTPN VII UKKS Rejosari; tingkat motivasi pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari; tingkat kinerja pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari; hubungan gaya kepemimpinan mandor panen dengan kinerja pemanen di PTPN VII UKKS

Rejosari; hubungan motivasi pemanen dengan kinerja pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari; dan hubungan gaya kepemimpinan mandor panen dengan motivasi pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yaitu penelitian yang menggunakan sampel dari satu populasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun 2006). Lokasi penelitian yaitu di PTPN VII UKKS Rejosari Natar. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PTPN VII termasuk perusahaan agribisnis yang cukup besar dalam membudidayakan tanaman kelapa sawit. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Juni 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari yang berjumlah 296 orang. Dari jumlah populasi tenaga kerja pemanen yang ada di PTPN VII UKKS Rejosari ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus yang merujuk pada teori Sugianto (2003), yaitu:

$$n = \frac{NZ^2 S^2}{Nd^2 + Z^2 S^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- S² = Variasi sampel (5 persen = 0,05)
- Z = Tingkat kepercayaan (90 persen = 1,64)
- d = Derajat penyimpangan (5 persen = 0,05)

sehingga diperoleh:

$$n = \frac{(296 \times (1,64)^2 \times (0,05)^2)}{296 \times (0,05)^2 + (1,64)^2 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{39,81}{0,746724} = 53 \text{ orang}$$

Berdasarkan persamaan (1), maka diperoleh jumlah sampel penelitian tenaga kerja pemanen adalah 53 orang. PTPN VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan terdiri dari 5 (lima) afdeling, sehingga dari jumlah sampel yang telah diperoleh tersebut ditentukan alokasi proporsi sampel tenaga kerja pemanen tiap afdeling dengan rumus:

$$n_a = \frac{N_a}{N} \times n \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- n_a = Jumlah sampel tenaga kerja pemanen afdeling a
- N_a = Jumlah populasi tenaga kerja pemanen afdeling a
- N = Jumlah populasi tenaga kerja pemanen keseluruhan
- n = Jumlah sampel

Berdasarkan persamaan (2), maka diperoleh jumlah sampel untuk tenaga kerja pemanendi afdeling I adalah 9 orang, afdeling II adalah 11 orang, afdeling III adalah 11 orang, afdeling IV adalah 9 orang, dan afdeling V adalah 13 orang. Pengambilan sampel dari masing-masing afdeling dilakukan dengan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu pengambilan sampel sedemikian rupa sehingga tiap tenaga kerja pemanen dari masing-masing afdeling di PTPN VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden, yaitu tenaga kerja pemanen dan mandor panen. Data-data yang dikumpulkan meliputi data gaya kepemimpinan mandor panen, motivasi pemanen dan kinerja pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari melalui teknik wawancara dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah dipersiapkan. Data sekunder diperoleh dari lembaga-lembaga/instansi terkait, seperti Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, BPS Provinsi Lampung, PTPNVII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan, studi literatur dan laporan publikasi yang sesuai dengan penelitian.

Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas

dianalisis pada semua variabel (gaya kepemimpinan mandor panen, motivasi pemanen dan kinerja pemanen) menggunakan SPSS 16. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* atau t hitung lebih besar dari t tabel (0,273) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan mandor panen, motivasi pemanen dan kinerja pemanen adalah valid.

Uji reliabilitas dianalisis pada semua variabel (gaya kepemimpinan mandor panen, motivasi pemanen dan kinerja pemanen) menggunakan SPSS 16. Hasilnya menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan mandor panen (X_1) adalah 0,813; motivasi pemanen (X_2) adalah 0,907; dan kinerja pemanen (Y) adalah 0,814. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan seluruh variabel dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 (Azwar 2001). Nilai $\alpha > 0,7$ menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan untuk dianalisis pada penelitian ini.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan pertama, ke dua dan ke tiga yaitu untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mandor panen, motivasi pemanen dan kinerja pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari. Analisis deskriptif kuantitatif dilakukan dengan menghitung nilai modus. Modus (Mo) adalah nilai yang mempunyai frekuensi paling banyak.

Pada penelitian ini, analisis *rank spearman* digunakan untuk menjawab tujuan ke empat, ke lima dan ke enam. Analisis *rank spearman* merupakan suatu cara untuk mengetahui pengaruh dari sejumlah variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel sebab terhadap variabel akibat. Analisis korelasi *rank spearman* juga pernah digunakan oleh Ardiansyah (2014), Ningsih (2014), Riadi (2014) dan Hadi (2013) Rumusnya adalah:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- rs = Koefisien korelasi spearman
- d = Perbedaan skor antar 2 variabel
- n = Jumlah sampel

Tingkat signifikan yang dipilih adalah $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran 95 persen atau toleransi kesalahan 5 persen. Kriteria ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi dan α yang telah ditentukan, kriteria dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b) Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Usia responden merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pada sektor pertanian. Persentase terbesar usia responden di PTPN VII UKKS Rejosari berada pada usia 33 sampai 36 tahun, yaitu sebesar 28 persen. Usia produktif ini memungkinkan pemanen untuk meningkatkan jumlah tandan kelapa sawit yang dipanen.

Pada penelitian ini seluruh responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan pemanen kelapa sawit merupakan pekerjaan yang berat dan membutuhkan tenaga yang kuat, sehingga pihak perusahaan lebih mengutamakan pekerja laki-laki dibandingkan pekerja perempuan. Pekerja pemanen kelapa sawit bekerja setiap hari dengan perputaran tempat yang berbeda-beda, dari satu area ke area lainnya. Tenaga kerja wanita biasanya ditempatkan pada bagian pemungut brondolan, pemupukan, dan krani.

Persentase terbesar pengalaman bekerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari berada pada kelas interval 11 hingga 13 tahun yaitu sebesar 28 persen dengan frekuensi 14 pemanen. Persentase pengalaman bekerja responden terendah berada pada kelas interval 20 tahun yaitu 2 persen dengan frekuensi 1 pemanen.

B. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Gaya Kepemimpinan Mandor Panen (X_1)

Pada penelitian ini digunakan tiga dimensi gaya kepemimpinan, yaitu demokratis, otoriter, dan bebas (Sutarto 2006). Kategori jawabannya adalah 1 untuk karakteristik gaya kepemimpinan bebas; 2 otoriter, dan 3 demokratis. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai modus pada data jawaban responden variabel gaya kepemimpinan mandor panen adalah 3, yaitu dengan frekuensi 367. Hal ini menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan mandor panen di PTPN VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan mengarah pada karakteristik gaya kepemimpinan demokratis. Di bawah gaya kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, dan mengutamakan mutu kerja serta dapat mengarahkan diri sendiri. Dengan semakin bijaknya gaya kepemimpinan mandor panen di PTPN VII UKKS Rejosari, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemanen, sehingga dapat membantu mencapai visi dan misi perusahaan.

Motivasi Kerja Pemanen (X_2)

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja akan mengacu pada teori Abraham Maslow. Dimensi kebutuhannya adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri. Selanjutnya, dimensi-dimensi motivasi kerja pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan akan diukur menggunakan nilai modus. Kategorinya adalah; 1 rendah; 2 sangat rendah; 3 sedang; 4 tinggi; dan 5 sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai modus pada data jawaban responden variabel motivasi pemanen adalah 4, yaitu dengan frekuensi 424. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan masuk pada kategori tinggi.

Kinerja Pemanen (Y)

Kinerja pemanen adalah penilaian yang diberikan kepada pemanen dalam melakukan pekerjaannya. Indikator kinerja pemanen yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kebersihan brondolan kelapa sawit dan pengangkutan TBS kelapa sawit dari areal panen. Indikator ini akan menjelaskan seberapa baik pekerjaan pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan. Selanjutnya, indikator-indikator kinerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan akan diukur menggunakan modus.

Kategorinya adalah; 1 rendah; 2 sangat rendah; 3 sedang; 4 tinggi; dan 5 sangat tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai modus pada data jawaban responden variabel motivasi pemanen dimensi kebutuhan sosial adalah 5, yaitu dengan frekuensi 185. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemanen di PTPN VII UKKS Rejosari memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan mandor panen (X_1) dan motivasi pemanen (X_2) terhadap kinerja pemanen (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan. Hasil uji korelasi *rank spearman* dapat dilihat pada Tabel 4.

Pada Tabel 4, tampak bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari nilai α (0,05). Artinya, seluruh variabel saling berhubungan. Variabel gaya kepemimpinan mandor panen berhubungan dengan kinerja pemanen, motivasi kerja pemanen berhubungan dengan kinerja pemanen serta gaya kepemimpinan mandor panen berhubungan dengan motivasi kerja pemanen.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Mandor Panen (X_1) dengan Kinerja Pemanen (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai korelasi *rank spearman* antara gaya kepemimpinan mandor panen (X_1) dan kinerja pemanen (Y) adalah sebesar 0,305, dengan nilai signifikansi 0,031 maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan mandor panen (X_1) dan kinerja pemanen (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan pada taraf nyata 0,05. Nilai r_s sebesar 0,305 berarti keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan mandor (X_1) dan kinerja pemanen (Y) termasuk dalam kategori rendah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mandor panen berhubungan dengan kinerja pemanen. Hubungan ini dapat dilihat dari keseharian mandor panen yang berkomunikasi baik dengan pemanennya. Selain itu dalam melakukan pengawasan, mandor panen melakukannya secara wajar, sehingga pemanen tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugasnya.

Pengawasan yang dilakukan berupa penggunaan alat-alat panen dengan benar, area yang harus dipanen, fraksi tandan buah segar (TBS) yang dipanen, mengutip brondolan dan penempatan TBS di tempat pengumpulan hasil (TPH). Pemanen juga merasa nyaman ketika mandor panen memberikan tugas kepadanya yang bersifat permintaan, tidak menunjukkan kekuasaan atau perbedaan jabatan diantara mereka.

Tabel 4. Hasil uji korelasi *rank spearman*

| Variabel X | Variabel Y | r_s | Sig. | α |
|--------------------------------|------------------|-------|-------|----------|
| Gaya kepemimpinan mandor panen | Kinerja pemanen | 0,305 | 0,031 | 0,05 |
| Motivasi pemanen | Kinerja pemanen | 0,463 | 0,001 | 0,05 |
| Gaya kepemimpinan mandor panen | Motivasi pemanen | 0,381 | 0,006 | 0,05 |

Keterangan:

r_s = Nilai korelasi rank spearman
 α = Selang kepercayaan

Mandor panen juga sering memberikan toleransi keterlambatan bagi pemanen, namun dengan syarat menambah waktu kerja sesuai dengan keterlambatannya.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaiman (2014) dan Tampi (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat keeratan hubungan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian terdahulu hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja termasuk dalam tingkat hubungan yang sedang dan kuat, sedangkan pada penelitian hanya mencapai tingkat hubungan yang rendah. Hal ini disebabkan oleh bentuk pekerjaan responden yang berbeda.

Pada penelitian ini respondennya adalah tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan yang jenis pekerjaannya dilakukan di lapangan/ areal panen kelapa sawit, sedangkan pada penelitian terdahulu respondennya adalah pegawai di perusahaan yang sangat memperhatikan jabatan (atasan dan bawahan). Pemanen dan mandor panen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan hubungannya lebih terlihat sebagai teman dibandingkan hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan Motivasi Kerja Pemanen (X_2) dengan Kinerja Pemanen (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai korelasi *rank spearman* antara motivasi kerja pemanen (X_2) dan kinerja pemanen (Y) adalah sebesar 0,463, dengan nilai signifikansi 0,001, maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja pemanen (X_2) dan kinerja pemanen (Y) di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari sampai pada taraf

nyata 0,01. Nilai rs sebesar 0,463 berarti keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja pemanen (X_2) dan kinerja pemanen (Y) di PTPN VII UKKS Rejosari Natar termasuk dalam kategori sedang.

Motivasi pemanen di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit terbagi menjadi lima dimensi, yaitu kebutuhan fisiologis (makan, minum, pakaian, transportasi dan perumahan), kebutuhan rasa aman (sarung tangan, helm kerja dan sepatu bot), kebutuhan sosial (diterima di kelompok kerja, berinteraksi dengan teman kerja, ikut serta kegiatan perusahaan dan dicintai oleh teman kerja), kebutuhan penghargaan diri (dihormati teman kerja, mendapatkan penghargaan dan kenaikan golongan), serta kebutuhan aktualisasi diri (mendapat prestasi kerja, bekerja dengan seluruh kemampuan, dan jenjang karier terpenuhi). Kelima dimensi ini merupakan motivasi pemanen dalam memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Dari kelima dimensi ini yang perlu diperhatikan adalah kebutuhan rasa aman. Dalam praktiknya, sebagian besar pemanen dalam menjalankan pekerjaannya hanya mendapatkan fasilitas sepatu bot. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan pemanen dalam hal kebutuhan rasa aman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Veithzal (2004) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Penelitian ini juga senada dengan penelitian Mazdayani (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di PTPN VII Unit Kebun Way Berulu.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Mandor Panen (X_1) dengan Motivasi Pemanen (X_2) di PT Perkebunan Nusantara VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai korelasi *rank spearman* antara gaya kepemimpinan mandor panen kinerja pemanen (X_1) dengan motivasi kerja pemanen (X_2) sebesar 0,381, dengan nilai signifikansi 0,006, maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan mandor panen (X_1) dengan motivasi kerja pemanen (X_2) di PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar sampai pada taraf nyata 0,01. Nilai rs sebesar 0,381 berarti keeratan hubungan antara variabel gaya

kepemimpinan mandor panen (X_1) dengan motivasi kerja pemanen (X_2) termasuk dalam kategori rendah.

Gaya kepemimpinan mandor panen termasuk gaya kepemimpinan demokratis, artinya mandor panen dinilai dapat mengarahkan pemanennya. Gaya kepemimpinan mandor panen yang dekat dengan pemanen dapat memberikan motivasi bagi pemanen. Ketika pemanen merasa nyaman dengan pimpinannya, maka mereka akan memberikan kinerja yang terbaik dan bekerja dengan seluruh kemampuan. Gaya kepemimpinan seperti inilah yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan di PTPN VII UKKS Rejosari Natar Lampung Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Suyuti (2001) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian Sianturi (2013) dan Setiawan (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap motivasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Gaya kepemimpinan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis. Motivasi kerja pemanen yang ada di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat kinerja pemanen PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan masuk kategori sangat baik. Gaya kepemimpinan mandor panen memiliki hubungan dengan kinerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan. Motivasi kerja pemanen memiliki hubungan dengan kinerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan. Gaya kepemimpinan mandor panen memiliki hubungan dengan motivasi pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah A. 2014. Persepsi petani terhadap kinerja penyuluh di BP3K sebagai model CoE

- (*Center of Excellence*) Kecamatan Metro Barat Kota Metro. *JIIA* 2 (2): 182 – 189 <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/743/684>. [23 Februari 2016].
- Azwar S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas SPSS*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2013. *Jumlah Perusahaan Perkebunan Besar Menurut Jenis Tanaman*. <http://www.bps.go.id/>. [13 Oktober 2014].
- Hadi AR. 2013. Peranan kader pemberdayaan masyarakat desa (KMPD) dan partisipasi masyarakat pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-MP) di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Tanggamus. *JIIA*, 1 (1): 66 – 72. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/133/137>. [23 Februari 2016].
- Mazdayani. 2014. Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero). *JIIA*. 2 (3): 295 – 300. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/813/743>. [23 Februari 2016].
- Ningsih R. 2014. Peranan penyuluh sebagai dinamisor dalam bimbingan teknologi SL-PTT (Sekolah Lapangan Pengelolaan Tanaman Terpadu) padi in hibrida di Desa Tegal Yoso Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur. *JIIA* 2 (2): 174 – 181. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/742>. [23 Februari 2016].
- Riadi N. 2014. Kinerja penyuluh pertanian lapang (PPL) dalam penerapan Panca Usahatani Jagung di Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan. *JIIA* 2 (4): 399 - 404. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/995/900>. [23 Februari 2016].
- Setiawan K. 2008. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel PT Nasmoco Pemuda Semarang. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Sianturi M. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada STMIK Budidarma Medan. *Jurnal Pelita Informatika Budi Darma* (4):2.
- Singarimbun. 2006. *Metode Penelitian Survei* (Editor) LP3ES. Jakarta.
- Sugiarto. 2003. *Teknik Sampling*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sulaiman. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Manajemen* (2):3.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Suyuti AR. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Soekartawi. 2010. *Agribisnis Teori dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tampi BJ. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna* 3 (4): 1 - 20. journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/11333 . [23 Februari 2016]
- Veithzal R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.