

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA VI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

Oleh:

Nama : Selvi

NIM : 1900861201203

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

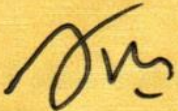
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Selvi
NIM : 1900861201203
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

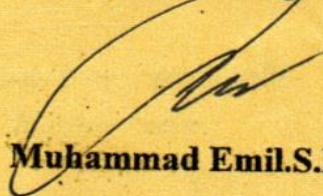
Jambi, Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Ubaidillah, S.E., M.M

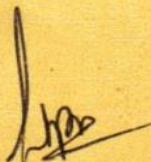
Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil.S.E.,M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



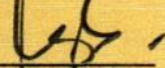
Hana Tamara Putri, S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : SABTU
Tanggal : 12 Agustus 2023
Jam : 08.00 - 10.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari


PANITIA PENGUJI

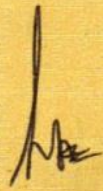
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr.Sudirman, SE, M.E.I	Ketua	
Muhammad Emil.S.E.,M.M	Sekretaris	
Gupron, S.Kom, M.Kom	Penguji Utama	
Ubaidillah, S.E., M.M	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak. Ak. CA. CMA


Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selvi

NIM : 1900861201203

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Perkebunan Nusantara VI Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2023



Selvi

NIM 1900861201203

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayah dan Ibu yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

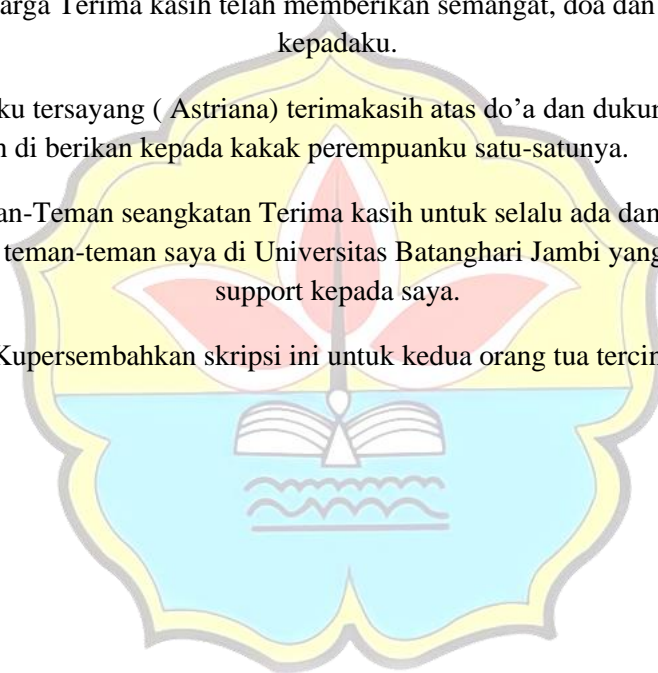
Untuk orang tuaku tercinta dan tersayang Ayahanda Basok darwis dan Ibunda Nurbaya (Alm) , terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati ibu dan ayah yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati Ayah dan Ibu.

Untuk Keluarga Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kepadaku.

Untuk kakak ku tersayang (Astriana) terimakasih atas do'a dan dukungannya dan segala upaya yang telah di berikan kepada kakak perempuanku satu-satunya.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepada saya.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.



ABSTRAK

Selvi / 1900861201203 / Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi / Pembimbing 1 Hj. Ubaidillah, S.E.,M.M / Pembimbing 2 Muhammad Emil, S.E.,M.M.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

PT Perkebunan Nusantara VI/PTPN VI (Persero) memiliki permasalahan kepemimpinan yaitu kebijakan yang sering berubah-ubah, dan pembagian tugas yang dilakukan terhadap karyawan masih belum merata. Hal ini terjadi karena kepemimpinan yang belum sesuai standar operasional. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Kuantitas menurun dan secara kualitas kinerja karyawan bermasalah dapat dilihat dari adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga selalu terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode pengambilan sampel acak sederhana, sehingga sampel penelitian berjumlah 74 responden.

Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 0,446 atau 44,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 44,6.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan yaitu kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi ditunjukkan termasuk kategori tinggi dengan skor 301,5. Sedangkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi dengan skor 311. Kemudian kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6% di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

ABSTRACT

Selvi / 1900861201203 / The Influence Of Leadership On Employee Performance At PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi / Advisor 1st Ubaidillah, S.E.,M.M / Advisor 2nd Muhammad Emil, S.E.,M.M.

Employee performance includes the quality and quantity of output as well as reliability at work. Employees can work well if they have high performance so they can produce good work too. With the high performance of employees, it is hoped that organizational goals can be achieved. Conversely, organizational goals are difficult or even cannot be achieved if the employees do not have good performance so they cannot produce good work either.

PT Perkebunan Nusantara VI/PTPN VI (Persero) has leadership problems, namely policies that often change, and the distribution of tasks performed to employees is still uneven. This happens because the leadership is not in accordance with operational standards. Thus affecting the performance of its employees. Decreased quantity and quality of employee performance problems can be seen from the existence of employees who postpone work so that there is always a delay in completing the work given.

The research method used in this research is descriptive and quantitative method. In this study, the population is all employees at PT. Nusantara Plantation VI Jambi. In this study the sampling method is by simple random sampling method, so that the research sample is 74 respondents.

The results of the study are shown by the results of the t test yielding a significance value of 0.000 which means the significance value is less than 0.05 which means leadership at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi has an effect on employee performance. Then the R Square value is 0.446 or 44.6%. This means that the independent variable (leadership) affects the dependent variable (employee performance) of 44.6.

Based on the research that has been done, it can be concluded that leadership at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi is shown to be in the high category with a score of 301.5. While the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi is shown to be in the very high category with a score of 311. Then leadership has a significant positive effect on employee performance of 44.6% at PT. Nusantara Plantation VI Jambi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah dan Ibu sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.

5. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
6. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
7. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Semua pihak dari PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi yang telah membantu dari tahap observasi hingga pengambilan data baik data primer maupun data sekunder dari perusahaan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Juli 2023
Penulis

Selvi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	14
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Manajemen	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Kepemimpinan	19
2.1.4 Kinerja Karyawan	23
2.1.5 Penelitian Terdahulu	34
2.1.6 Kerangka Pemikiran.....	35
2.1.7 Hipotesis.....	37
2.2 Metodologi Penelitian	37
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	37
2.2.2 Populasi dan Sampel	37
2.2.3 Jenis dan Sumber Data	38
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	39
2.2.5 Teknik Analisis Data.....	41
2.2.6 Operasional Variabel.....	44
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	46
3.1 Profil dan Sejarah Objek Penelitian	46
3.2 Visi dan Misi	48
3.3 Tujuan Perusahaan	48
3.4 Sasaran Perusahaan	49
3.5 Budaya Perusahaan	49
3.6 Tata Nilai Perusahaan.....	50

3.7 Anak Perusahaan	51
3.8 Struktur Organisasi.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Responden.....	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana	65
4.1.4 Koefisien Determinasi.....	66
4.1.5 Uji t.....	66
4.2 Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2018-2022.....	4
1.2	Target dan Realisasi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi	7
1.3	Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi Tahun 2018-2022.....	9
2.1	Skala Likert Pendapat Responden	40
2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel	42
2.3	Operasional Variabel	45
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	55
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Indikator Inovator.....	57
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Indikator Komunikator	57
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Indikator Motivator	58
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Indikator Kontroler.....	59
4.9	Rekapitulasi Skor Variabel Kepemimpinan	59
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas	60
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas	61
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu.....	62
4.13	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas	62
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kemandirian	63
4.15	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	64
4.16	Hasil Uji Regresi Sederhana	65
4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66
4.18	Hasil Uji t.....	67

DAFTAR GAMBAR

Nomor Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Bagan Kerangka Pemikiran	36
3.1	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2013).

Organisasi saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari internal organisasi maupun akibat pengaruh dari luar. Untuk membantu agar roda organisasi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya unit organisasi yang khusus mengolah sumber daya manusia. Pada sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan karyawan. Untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat (Nawawi, 2005).

Hal utama yang paling penting untuk dimiliki suatu organisasi adalah sumber daya manusia, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal

diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manumur yang bekerja pada organisasi tersebut (Handoko, 2015).

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manumur yang dimiliki. Akan tetapi masalah sumber daya manumur menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manumur. Apabila sumber daya manumur dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2015) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manumur yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang (Sudarmanto, 2015)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat

menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Mangkunegara, 2013).

Kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu pengetahuan, semakin bertambahnya pengetahuan setiap individu semakin bertambahnya pengalaman *knowledge sharing* (Kasmir, 2016). Menurut Roter (2018) karyawan yang merasa dalam menyelesaikan pekerjaannya selama ini dipengaruhi oleh *locus of control* yang dimilikinya, sehingga semakin tinggi *locus of control internal* ternyata dapat mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, sedangkan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka.

PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) sebagai pengelola perkebunan kelapa sawit negara milik wilayah kerja di dua provinsi yaitu Provinsi Jambi dan Sumatra Barat. PKS (Pabrik kelapa sawit) di kantor Jambi yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara VI dan memiliki pabrik pengelolaan sendiri dengan kapasitas 30 ton/ton/jam (PTP Nusantara VI, Rimdu, 2008).

Adapun jumlah karyawan berdasarkan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kota Jambi yang selanjutnya di singkat menjadi PT. PN VI (Persero) Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan
Nusantara VI Jambi Tahun 2018- 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	243	-
2019	237	(2,47)
2020	255	7,59
2021	252	(1,18)
2022	285	13,10

Sumber : PT. PN VI (Persero) Tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa PT.PN VI (Persero) Wilayah Jambi mengalami perubahan jumlah karyawan tiap tahunnya dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu 2018-2022 dengan rata-rata 4,06%.

Dengan fluktuasi persentase jumlah karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam PT. PN VI (Persero) Pusat Kota Jambi ini sangat memperhitungkan terhadap fluktuasi karyawan guna mencapai hasil maksimal dalam mencapai target.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan. Fattah (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka,

maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Zuwesty & Adiguna (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan – kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang

tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Sutikno, 2014).

Hayati (2016) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai realisasi dari upaya perluasan areal, PTPN VI saat ini memiliki anak perusahaan yaitu, PT. Alam Lestari Nusantara PTPN VI memiliki 14 (empat belas) unit usaha, 8 (delapan) pabrik kelapa sawit (pks) dengan kapasitas keseluruhan 305 ton TBS per jam, 1(satu) pabrik karet remah (CRF) dengan kapasitas pengolahan 125 ton dan basah per hari, dan 2 (dua) unit mesin teh celup dengan kapasitas 1(satu) mesin celup 150 kotak per jam atau 2,5 kota per menit.

Ketidakhadiran karyawan merupakan bentuk kegagalan karyawan mematuhi jadwal kerjanya dan kegagalan untuk melaporkan apa yang seharusnya menjadi kewajibannya terhadap perusahaan. Sistem kontrol yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan dan hal tersebut hanya bisa terjadi apabila semua sistem kontrol diserahkan kepada kepemimpinan yang memiliki kapabilitas (Fitri, 2016).

Berikut data produksi pada PT. Perkebunan Nusantara dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Produksi Sawit PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

No	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
1	2018	1.192.364.500	583.199.995	48,91
2	2019	1.271.585.600	547.380.707	43,04
3	2020	1.212.016.129	527.276.918	43,50
4	2021	1.217.321.537	565.555.116	46,45
5	2022	1.499.176.302	635.350.949	42

Sumber : PT. PN VI (Persero) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa rata – rata presentase target dan realisasi PT. Perkebunan Nusantara VI berjumlah 44,78 % dari 100 %. Dimana masih terdapat 55,22 % lagi target yang harus di capai oleh PTPN VI Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum cukup baik.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kinerja karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Dalam hal ini karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Salah satu permasalahan yang ada terkait kinerja yakni faktor absensi yang terus meningkat dari karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara, karyawan

dirasa kurang mematuhi terkait peraturan yang ada dikarenakan keterlambatan atau seringnya pengajuan izin kerja dari beberapa karyawan.

Menurut Loliyana (2021) faktor absensi terjadi diakibatkan oleh pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para karyawan dan kurangnya berkomunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan sehingga motivasi kerja karyawan menjadi rendah. Hal ini karena untuk dapat termotivasi, karyawan harus berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Faktor yang menurunkan motivasi kerja karyawan adalah minimnya tunjangan prestasi kerja, contohnya gaji yang hanya didasarkan atas ketidakhadiran tanpa melihat output aktual dari karyawan, dengan kata lain karyawan yang berkontribusi lebih dari karyawan dengan beban kerja sedang akan mendapatkan tunjangan prestasi kerja yang sama.

Sementara itu, permasalahan lingkungan kerja yang muncul adalah adanya tekanan untuk menyelesaikan laporan yang seringkali tiba-tiba diminta dan harus diselesaikan pada hari yang sama, yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengganggu kinerjanya. Faktor lain yang juga bermasalah adalah fasilitas kerja yang tidak memadai sehingga dapat mengganggu kenyamanan (Loliyana, 2021).

Data absensi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi
Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Jumlah Ketidakhadiran (kali)	Persentase Ketidakhadiran (%)
2018	243	244	59.292	3.168	5,34
2019	237	249	59.013	3.674	6,23
2020	255	254	64.770	4.510	6,96
2021	252	258	65.016	2.508	3,86
2022	283	250	71.250	3.410	4,79

Sumber: Kantor PT. PN VI (Persero), Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dalam 5 tahun terakhir (2018 – 2022) sebanyak 3.454 kali. Dimana presentase ketidakhadirannya adalah 5,44%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih belum maksimal. Hal ini sejalan dengan teori Hasley (2012) yang menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan tidak boleh melebihi standar perusahaan yaitu sebesar 5%, dikarenakan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara.

PT Perkebunan Nusantara VI/PTPN VI (Persero) merupakan salah satu BUMN Perkebunan di Indonesia yang memiliki unit kerja tersebar di berbagai daerah di Indonesia, salah satunya di Provinsi Jambi. PTPN VI (Persero) mengelola

komoditas perkebunan tanaman tahunan yaitu kelapa sawit dan karet beserta pabriknya. Dalam mengelola SDM, mulai dari manajer lini pertama sampai manajer lini puncak, PTPN VI (Persero) telah menerapkan penilaian kinerja karyawan secara obyektif, dengan indikator penilaian yang terukur dan relevan sesuai dengan jabatan.

Implementasi penilaian kinerja tersebut telah dimulai pada tahun 2012, untuk menggantikan penilaian berdasar daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP2K) yang selama ini dinilai manajemen hasilnya masih cenderung subyektif. Manajemen PTPN VI (Persero) menerapkan sistem penilaian tersebut dengan tujuan untuk mengungkit kinerja karyawan supaya lebih optimal. Karyawan yang telah memiliki kinerja yang unggul dapat terpenuhi kepuasan kerja karena kinerjanya dinilai sesuai effort yang telah dilakukan. Namun berhubung implementasinya dalam masa transisi dari sistem penilaian yang lama ke sistem yang baru, maka masih memungkinkan perlu penyempurnaan dan sistem ini perlu dikaji lebih lanjut apakah telah mampu mendorong serta memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Perkebunan Nusantara VI/PTPN VI (Persero) memiliki permasalahan kepemimpinan yaitu kebijakan yang sering berubah-ubah, dan pembagian tugas yang dilakukan terhadap karyawan masih belum merata. Hal ini terjadi karena kepemimpinan yang belum sesuai standar operasional. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Oleh karena itu berdasarkan data yang diambil secara kuantitas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kuantitas menurun dan secara kualitas kinerja karyawan bermasalah dapat

dilihat dari adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga selalu terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan. Dan berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, dan pulang kerja lebih awal dari jam kerja.

Dari uraian masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VI Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan pada PTPN VI Jambi belum maksimal dalam memberdayakan karyawannya berdasarkan data rata-rata perkembangan jumlah karyawan dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 yaitu 4,06%.
2. Kedisiplinan karyawan pada PTPN VI Jambi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 mengenai ketidakhadiran karyawan yang memiliki rata-rata dalam 5 tahun terakhir sebesar 5,44%..
3. Masing-masing variabel target dan realisasi memiliki rata-rata 87,18% (dapat dilihat pada tabel 2), masih ada target yang belum tercapai pada PT

PNVI Jambi. Dengan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum cukup baik, sehingga kinerja karyawan perlu ditingkatkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelittian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi.
2. Memperluas wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa mengenai gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan saran serta masukan yang bermanfaat dan berguna bagi perusahaan PTPN VI Jambi, pemimpin atau manajer perusahaan maupun karyawan-karyawan yang bekerja dalam PTPN VI Jambi tersebut.
2. Dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi dan melakukan analisis pengembangan sumber daya manumur (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Terry (2018), manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pergorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang di lakukan menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah di tentukan melalui pemanfaatan sumber daya manumur dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Haiman (2018), manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2015), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manumur dan sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Manullang (2018) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan sumber daya manumur untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Sikula, Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengembalian keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan untuk produk atau jasa secara efisien.

Menurut Harold Koonts and Cyril O'Donnell (2018), manajemen adalah usaha untuk mencapai meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian. suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian, manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Menurut Hasibuan (2015), fungsi manajemen di bagi menjadi 11 (sebelas), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian, organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*Direction*), dapat juga disebut *commanding*, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*), adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompesasi (*Compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung (*diret*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan .
9. Pemeliharaan (*Maintenance*), adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Discipline*), merupakan fungsi manajemen sumber daya manumur yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*Separation*), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Sofyandi (2018), suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terdapat pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Sikula (2018), administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan.

Menurut Yoder (2018), manajemen personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Menurut Flippo (2018), manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Jucis (2018), manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian bermacam-

macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga:

1. Tujuan untuk perkumpulan didirikan dan dicapai secara efektif dan efisien.
2. Tujuan semua karyawan dilayani sampai tingkat yang optimal:
3. Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.

Menurut Samsudin (2018), suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian. Pemberian balas jasa bagi manumur sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut. Hasibuan (2015), ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manumur terdiri atas perencanaan, pergorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Tujuan manajemen sumber daya manumur adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Peranan manajemen sumber daya manumur sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan meskipun untuk memimpin unsur manumur sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja selain harus mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya harus dapat menunjukkan kemampuan dan kesungguhan mereka untuk

bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika diikuti moral kerja dan kedisiplinan tinggi karyawan dalam mewujudkan tujuan (Supomo & Nurhayati, 2018).

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farida, 2015)

Abbas (2009) menyatakan keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Menurut Rivai (2006) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melewati proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kartono (2008) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2010) adalah sebagai berikut:

1. Proses dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seorang pemimpin.

2. Hubungan interaksi antara pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
3. Proses mempengaruhi aktivitas atau perilaku kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.
4. Proses memberati (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktivitas atau perilaku yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
5. Proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seseorang pemimpin berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara.

Keberhasilan dan kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin sesuai dengan wilayahnya dan seharusnya ia bertanggung jawab atas keberhasilan ataupun kegagalan. Karena itu, wajar jika seorang pemimpin mengubah kebijakan demi akselerasi terhadap tujuan yang diinginkan. Tapi tidak semua orang dapat memimpin dengan baik meskipun didukung sumber daya yang ada. Sebab, pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsinya sangat dipengaruhi berbagai faktor, antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional, serta kemampuannya mengendalikan isu-isu khas yang relevan dengan keputusan (Edison, dkk, 2018).

Pemimpin yang efektif lahir karena memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi ciri khasnya. Delapan karakteristik kepemimpinan yang berprinsip dijelaskan sebagai berikut (Suwatno, 2019):

1. Terus Belajar

Pemimpin yang menganggap hidupnya sebagai proses belajar yang tiada henti untuk mengembangkan lingkaran pengetahuan mereka.

2. Berorientasi Pada Pelayanan

Pemimpin yang berprinsip melihat kehidupan ini sebagai misi, bukan karir. Ukuran keberhasilan mereka adalah bagaimana mereka dapat menolong dan melayani orang lain.

3. Memancarkan Energi Positif

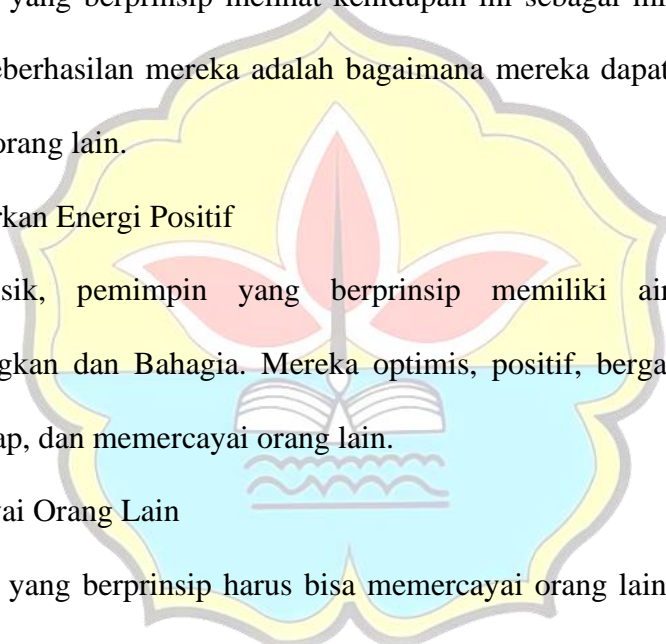
Secara fisik, pemimpin yang berprinsip memiliki air muka yang menyenangkan dan Bahagia. Mereka optimis, positif, bergairah, antumurs, penuh harap, dan memercayai orang lain.

4. Memercayai Orang Lain

Pemimpin yang berprinsip harus bisa memercayai orang lain. Mereka yakin orang lain mempunyai potensi yang tak tampak.

5. Hidup Seimbang

Pemimpin yang berprinsip bukan ekstrimis. Mereka tidak menerima atau menolak sama sekali. Mereka sadar dan penuh pertimbangan dalam tindakannya.



6. Hidup Adalah Petualangan

Pemimpin yang berprinsip menikmati hidup. Mereka melihat hidup ini selalu sebagai sesuatu yang baru.

7. Sinergistik

Pemimpin yang berprinsip itu sinergistik. Mereka adalah katalis perubahan. Setiap situasi yang dimasukinya selalu diupayakan menjadi lebih baik.

8. Berlatih Memperbarui Diri

Pemimpin yang berprinsip secara teratur melatih empat dimensi kepribadian manumur antara lain fisik, mental, emosi, dan spiritual.

2.1.3.1 Indikator Kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Thoha (2018) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi.
2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual, yang keseluruhannya dilaksanakan dalam Upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.
4. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan.
5. Kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya.

6. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
7. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
8. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.1.3.2 Dimensi Kepemimpinan

Menurut Thoha (2018), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu:

1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mamik, 2016). Rivai (2006) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang Karyawan berperan penting

karena kinerja setiap Karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Balasundaram, 2005).

Menurut Handoko (2019) kinerja Karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja Karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh Karyawan selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.4.2 Pengaruh Kinerja Karyawan

Rendahnya kinerja Karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan atau kantor dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Hariandja (2002) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yang berasal dari lingkungan,

kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Craig (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan Karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan Karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Manumur dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manumur bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan. Cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output yang memenuhi publik (Agustina, 2009). Manumur menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan (Mundarti, 2007).

2.1.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018), dalam melakukan penilaian kinerja terdapat kurang lebih tujuh metode yang sering digunakan, diantaranya adalah:

1. Esai Tertulis

Esai tertulis adalah teknik penilaian kinerja dimana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi Karyawan. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan.

2. Insiden Kritis

Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan Karyawan yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Kuncinya disini adalah hanya perilaku khusus, bukan cirri kepribadian yang di definisikan secara samar-samar, yang disebutkan.

3. Skala Pemeringkat Grafis

Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat Karyawan berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya menyebutkan lima poin, sebagai contoh, faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 (“sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan”) sampai 5 (“menguasai secara penuh semua fase pekerjaan”).

4. Skala Pemeringkat Berdasarkan Perilaku

Skala ini menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat Karyawan menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu

berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku.

5. Perbandingan Berbagai Orang

Perbandingan berbagai orang merupakan teknik penilaian kinerja yang membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain. Pendekatan ini pertama kali dipopulerkan oleh mantan CEO General Electric Jack Welch. Dalam pendekatan ini, Karyawan dinilai sebagai penampil terbaik (20 persen), penampil menengah (70 persen) atau penampil bawah (10 persen).

6. Sasaran

Dalam pendekatan ini, setiap Karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan metode ini Karyawan dievaluasi berdasar seberapa baik mereka mencapai serangkaian sasaran tertentu yang telah dibuat oleh mereka dan manajernya. Metode ini merupakan metode yang lebih disukai untuk menilai manajer dan Karyawan professional.

7. Umpan Balik 360 Derajat

Umpan balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan umpan balik dari penyelia, Karyawan, dan rekan kerja. Dengan kata lain, jenis kajian itu menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang-orang tersebut manajer berinteraksi.

Secara umum, terdapat dua teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan, yaitu (Daryanto & Suryanto, 2022):

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang-perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.

2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang

Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2006) kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta disiplin kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Zhen (2002) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi Karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja Karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

Mangkunegara (2000) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kuantitas dan kualitas yang dimaksud antara lain:

a). Aspek Kuantitas

- 1) Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- 2) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- 4) Proses kerja dan kondisi pekerjaan

b). Aspek Kualitas

- 1) Tingkat kemampuan kerja dalam bekerja
- 2) Kemampuan menganalisis data informasi
- 3) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)
- 4) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.

Menurut Mariam (2009) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja Karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh Karyawan selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Robbins (2018) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut:

a). Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.

b). Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c). Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

d). Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan ini.

e). Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2018) sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau

sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat.

2.1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja menurut Robbins (2018) dimensi kinerja antara lain:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalkan saja karyawan mampu mencapai target produksi yaitu 100 unit.

3. Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia.

4. Efektifitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan dan memiliki relevansi terhadap penelitian ini, penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Guruh (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Mitra Abadi Tangerang". Hasil penelitian dan perhitungan menunjukkan bahwa nilai Dari perhitungan korelasi didapatkan hasil 0,948 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pada koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,899 yang artinya kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebesar 89,90%, sedangkan sisanya 10,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kedisiplinan, kompensasi dan lain sebagainya. Pemimpin diharapkan untuk lebih memberikan contoh sikap positif dalam bekerja agar dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan baik demi kemajuan perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Khoiri (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 21,90%, sementara sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung (4,934) > ttabel(1,990), dengan taraf 5%, hal

ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Gede (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam memotivasi karyawan setiap pimpinan harus menanamkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diterimanya, seperti sikap tanggung jawab dan mengajarkan agar segala pekerjaan yang diberikan segera diselesaikan untuk mencapai hasil yang baik sebagai motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja diperusahaan, sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya untuk menunjukkan kinerja yang baik.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori Thoah (2018) berasumsi bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PN VI Jambi. Selanjutnya kerangka pemikiran yang akan dibuat terdiri dari kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) yang meliputi kemampuan pimpinan dalam berinovasi, kemampuan pimpinan dalam konseptual, kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi, kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari

pembicaraan, kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya, kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan, dan kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Wibowo (2018) yang terdiri dari tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.



Gambar 1.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu rumusan permasalahan dari penelitian. Dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2022).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan baik dan kinerja karyawan tinggi pada PT. PN Jambi.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PN VI Jambi.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah gaya kepemimpinan, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

2.2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini metode

penarikan sampel yaitu dengan metode pengambilan sampel acak sederhana.

Dalam menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan Slovin (Sugiyono, 2019) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Error (Sisa)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 285 karyawan PT PN VI Jambi. Dengan demikian, banyak sampel pada penelitian ini dapat dihitung yaitu:

$$n = \frac{285}{1 + 285 (0,10^2)}$$
$$n = \frac{285}{3,85}$$
$$= 74,02 \approx 74 \text{ responden}$$

Maka jumlah sampel penelitian ini adalah 74 responden.

2.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2019).

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung, data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini data primer adalah persepsi responden terhadap variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari data arsip perusahaan, dan lain sebagainya mengenai PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini, data sekunder adalah data penunjang berupa jumlah karyawan, serta dokumentasi yang diambil melalui teknik dokumentasi.

2.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019):

2.2.4.1 Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika

respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

2.2.4.2 Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Jumlah pertanyaan kuisisioner untuk variabel kepemimpinan berjumlah 15 pertanyaan, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan terdapat 14 pertanyaan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan angket secara langsung kepada responden (*riotic store*). Para karyawan diminta untuk menjawab pertanyaan serta pernyataan pada kolom yang sudah tersedia, kemudian angket yang sudah terisi lalu dikumpulkan kepada penulis. Setelah itu penulis menerima angket dan memeriksa kelengkapan pengisian yang telah dilakukan oleh para responden.

Bentuk pertanyaannya menggunakan skala Likert, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah	1
Tidak Setuju / Rendah	2
Cukup Setuju / Sedang	3
Setuju / Tinggi	4
Sangat Setuju / Sangat Tinggi	5

2.2.5 Teknik Analisis Data

2.2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

1. Penentuan Rentang Skala

$$R_s = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$R_s = 74 \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 59,2$$

2. Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = $n \times$ skor terendah

$$= 74 \times 1$$

$$= 74$$

Rentang skor tertinggi = $n \times$ skor tertinggi

$$= 74 \times 5$$

$$= 370$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Skala Persentase	Kategori
74 – 133,2	Sangat Rendah (SR)
133,3 – 192,4	Rendah (R)
192,5 – 251,6	Sedang (S)
251,7 – 310,8	Tinggi (T)
310,9 – 370	Sangat Tinggi (ST)

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2.2.5.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana. Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + BX + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- B = Koefisien Regresi
- X = Kepemimpinan
- e = Suku sisaan (error/residual)

2.2.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

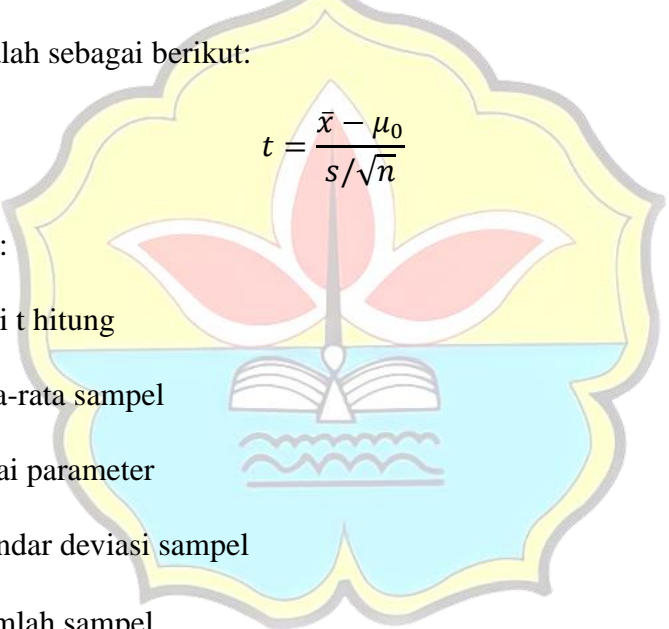
KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

2.2.5.4 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Rumus uji t adalah sebagai berikut:


$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Dimana:

t : Nilai t hitung

\bar{x} : Rata-rata sampel

μ_0 : Nilai parameter

s : Standar deviasi sampel

\sqrt{n} : Jumlah sampel

Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1) Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3) Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X) (Thoha, 2018)	Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran	1. Inovator	1. Kemampuan inovasi. 2. Kemampuan konseptual.	Ordinal
		2. Komunikator	3. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi. 4. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan.	
		3. Motivator	5. Kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya. 6. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.	
		4. Kontroler	7. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan. 8. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.	
Kinerja Karyawan (Y) (Wibowo, 2018)	Kinerja karyawan didefenisikan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan	1. Kualitas Kerja	1. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 2. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
		2. Kuantitas	3. Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya 4. Mampu menyesuaikan diri	
		3. Ketetapan Waktu	5. Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya. 6. Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik.	
		4. Efektivitas	7. Konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. 8. Keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan mengarah pada tujuan.	
		5. Kemandirian	9. Sikap aktif karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja. 10. Mempunyai inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja.	

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Profil dan Sejarah Objek Penelitian

PT Perkebunan Nusantara VI disingkat (PTPN VI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara VI didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No. 11 tanggal 14 Februari 1996, dan disahkan melalui Akte Notaris Harun Kamil, SH No.39 tanggal 11 maret 1996 dengan kedudukan kantor direksi di padang yang telah diubah dengan Akte Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo,SH Jakarta Nomor 19 tahun 2002 tanggal 30 September 2002 dengan kantor direksi berkedudukan di Jambi. Aset perusahaan merupakan pekebunan dari kekayaan proyek-proyek pengembangan PT. Perkebunan (PTP) III, PTP IV, PTP VI, PTP VIII yang berada di wilayah Sumatera Barat dan Jambi. Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan No. 27 dari Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, MKn, tanggal 23 Oktober 2015 tersebut, perubahan-perubahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Perubahan nama perusahaan dari PT. perkebunan Nusantara VI (Persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara VI.
2. Perubahan struktur pemegang saham perseroan sebagai akibat dari pengalihan 90% saham perusahaan yang dimiliki oleh Negara Republik Indonesia kepada PT. Perkebunan Nusantara III sebanyak 587.964 saham dengan nilai sebesar 587.964.000.000.

3. Menetapkan klasifikasi saham menjadi Seri A dan Seri B terdiri dari satu saham Seri A dengan nilai nominal Rp. 1.000.000 per saham dan 65.329 saham Seri B dengan nilai nominal Rp. 1.000.000 per saham. Saham Seri A telah diterbitkan dan diambil ahli bagian oleh PT. Perkebunan Nusantara III, sedangkan saham Seri B telah diterbitkan dan diambil alih bagian oleh Negara Republik Indonesia sebesar 65.39 saham dan PT. Perkebunan Nusantara III sebesar 87.964 saham.
4. Menetapkan hak istimewa bagi pemegang saham Seri A perusahaan memiliki areal perkebunan yang terbesar di Provinsi Jambi dan Sumatera Barat. Kantor Pusat perusahaan terletak di Jalan Lingkar Barat Paal X Kenali Asam, Kecamatan Kota Baru Provinsi Jambi. Sampai dengan 31 Desember 2015, perusahaan menguasai areal perkebunan yang telah mendapatkan sertifikat Hak Guna Usaha dan Hak Guna Bangunan seluas 34.573 Hektar, yang terdiri atas Areal yang digunakan untuk pengembangan perkebunan kelapa sawit dan teh masing-masing 31.412 hektar dan 3.161 hektar. Selain diperoleh dari hasil panen perkebunan sendiri, perusahaan juga membeli Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, Bahan Olah Karet (Bokar), dan pucuk daun teh dari petani pekebun disekitar perusahaan. Pada tahun 2012, perusahaan mendirikan Unit Usaha baru yaitu Aur Duri Gading dan Integritas Sawit Sapi (ISS).

3.2 Visi dan Misi

Visi : menjadi perusahaan perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada *stakeholders*.

Misi :

1. Menciptakan produk unik

Kami berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi dan ramah lingkungan.

2. Hasil finansial tinggi

Kami terus berupaya untuk memberikan imbal hasil finansial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.

3. Fokus mengelola perkebunan

Kami fokus mengelola Perkebunan kelapa sawit, karet, teh, kopi dan usaha lain yang terkait erat dengan usaha perkebunan secara berkelanjutan, serta bekerja sama dengan petani dan mitra strategis lainnya.

4. Lingkungan kerja kondusif

Kami membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetensi sumber daya manumur perusahaan.

3.3 Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan adalah menciptakan pertumbuhan asset dan laba perusahaan secara berkelanjutan melalui optimalisasi pengelolaan bisnis kelapa

sawit, karet, dan teh (core bussines) serta usaha lain yang prospektif (non corebusiness) berdasarkan prinsip-prinsip usaha yang sehat serta untuk meningkatkan nilai terhadap stakeholders.

3.4 Sasaran Perusahaan

Sasaran perusahaan akan dijabarkan kedalam sasaran untuk bisnis yang sudah ada (eksisting bisnis) dan bisnis/produk yang akan dikembangkan (pengembangan bisnis/produk baru) sebagai berikut:

- a) Pengembangan bisnis utama (core business) dilakukan dengan meningkatkan daya saing bisnis kelapa sawit dan teh, serta memperbesar pertumbuhan laba yang didukung oleh meningkatnya total penjualan dari kelapa sawit dan teh.
- b) Pengembangan bisnis baru perusahaan akan dilakukan dalam enam tahun kedepan akan memaksimalkan seluruh asset yang dimiliki serta melakukan pengembangan bisnis baru secara mandiri dan atau bersama dengan mitra usaha, baik yang berbasis dari bisnis utama atau diluar bisnis utama (*noncore business*).

3.5 Budaya Perusahaan

1. Kompetensi

Memiliki kemampuan untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki demi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

2. Integritas

Melaksanakan pekerjaan dengan jujur, bertanggungjawab dan beretika, serta menyelaraskan setiap aksi korporat dengan kepentingan dan tata nilai perusahaan.

3. *Spirit*

Memiliki antumursme dan semangat tinggi dalam bekerja.

4. Sadar biaya

Menjalankan setiap rencana dan aksi korporat berdasarkan pertimbangan efisiensi dan efektifitas.

5. *Team work*

Melaksanakan setiap aktivitas organisasi dengan semangat tim, sinergi, dan kekompakan untuk mencapai visi dan prestasi bersama.

3.6 Tata Nilai Perusahaan

1. *Dinamic*

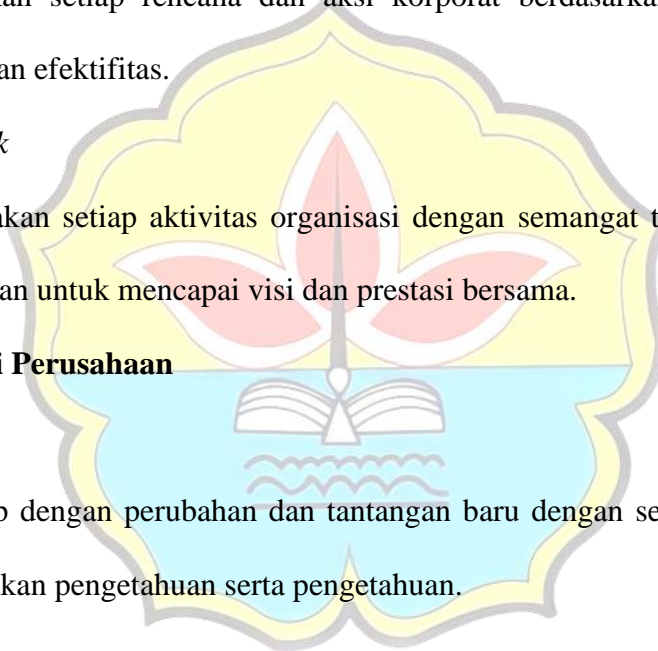
Selalu siap dengan perubahan dan tantangan baru dengan selalu belajar dan meningkatkan pengetahuan serta pengetahuan.

2. *On Target*

Tepat sasaran, bekerja, dan tekun demi tercapainya suatu target yang diberikan manajemen.

3. *Innovative*

Aktif dalam memberikan ide dan terobosan baru serta membuka diri terhadap semua dan koreksi demi tercapainya perbaikan yang berkesinambungan.



4. *Capable*

Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan penuh amanah dan sungguh-sungguh.

5. *Team Work*

Mampu bekerjasama dengan rekan, karyawan pelaksanaan, maupun pimpinan.

6. *Environment Care*

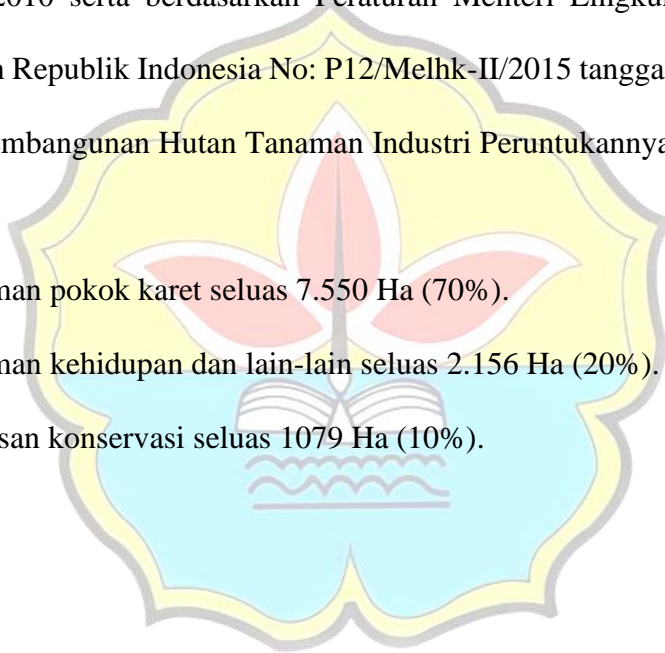
Selalu berusaha untuk selalu menjaga dan peduli terhadap keberlangsungan lingkungan hidup.

3.7 Anak Perusahaan

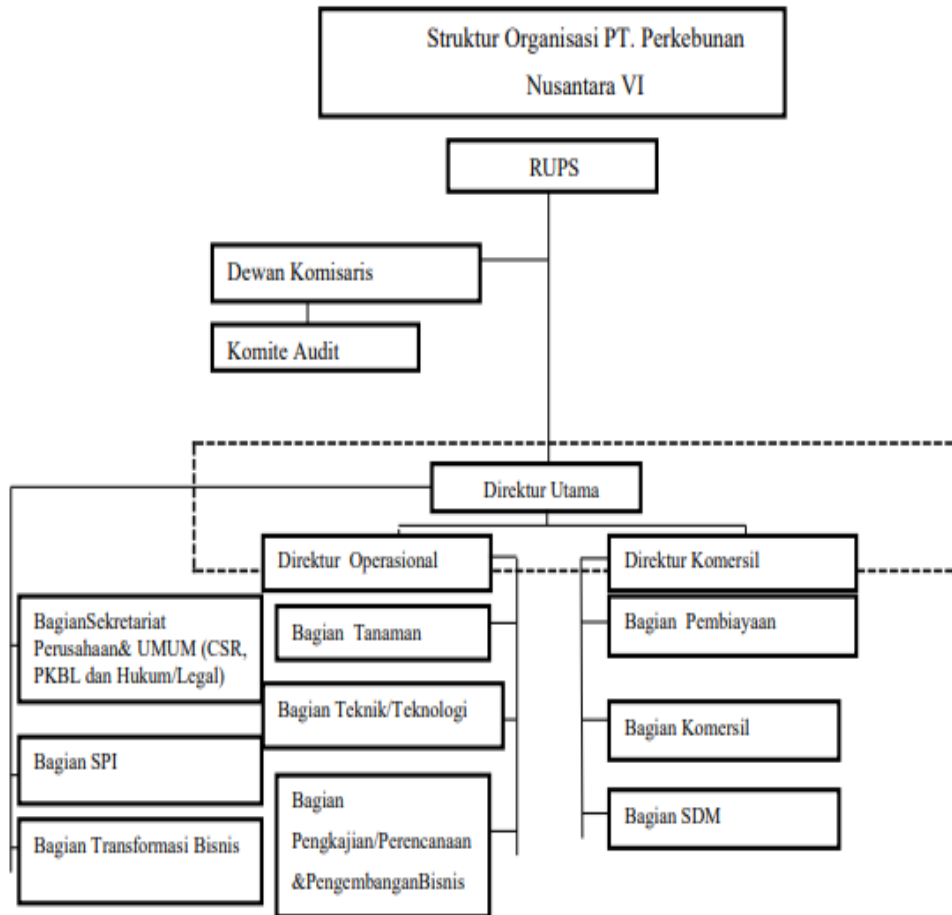
1. PT. Bukit Kausar PT. Bukit Kausar yang bergerak dalam bidang usaha sub sektor perkebunan kelapa sawit, terletak di Kecamatan Ranah Mendalu Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi. Kegiatan pada tahun 2019 meliputi pemeliharaan TM seluas 4.629,71 Ha dan TBM seluas 244,3 Ha.
2. PT. Mendahara Agrojaya Industry Perusahaan yang dikelola saat ini adalah perkebunan kelapa sawit, yang berlokasi di Desa Langan Tengah, Desa Merbabu dan Desa Sungai Tawar, kecamatan Geragai dan Kecamatan Mendahara, Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. Haatas tanah Perusahaan Perkebunan PT. Mendahara Agrojaya Industry sesuai sertifikat Badan Pertahanan Nasional Republik Indonesia Hak Guna Usaha (HGU) No. 06 Tahun 2012 seluas 3.231,95 Ha. Dengan semakin terbatasnya lahan mineral, maka lahan gambut menjadi salah satu pilihan untuk pengembangan kelapa sawit. Dan tergolong lahan marginal untuk perkebunan kelapa sawit.

3. PT. Alam Lestari NusantaraPT. Alam Nusantara bergerak dalam bidang usaha pengelolaan hutan tanaman karet (HT-Karet), dimana wilayah kerjanya berada di Kecamatan Pauh dan Kecamatan Mandiangin Kab. Sarolangun, Prov. Jambi. Dari izin usaha seluas 10.785 Ha sesuai izin yang diberikan pemerintah melalui surat keputusan Menteri Kehutanan No: SK.10/Menhut/2009 tanggal 12 Januari 2009 dan SK Menhud No: SK.436/Menhud-II/2009 tanggal 23 Juli 2009 dengan perubahan SK Menhut No: SK.95/Menhut-II/2010 tanggal 24 Februari 2010 serta berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No: P12/Melhk-II/2015 tanggal 24 Maret 2015 tentang Pembangunan Hutan Tanaman Industri Peruntukannya adalah sebagai berikut:

- a) Tanaman pokok karet seluas 7.550 Ha (70%).
- b) Tanaman kehidupan dan lain-lain seluas 2.156 Ha (20%).
- c) Kawasan konservasi seluas 1079 Ha (10%).



3.8 Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi diperoleh gambaran frekuensi responden berupa jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	46	60,53
2	Perempuan	28	36,84
	Total	74	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 74 responden ada 60,53 persen atau 46 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 36,84 persen atau 28 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	19 – 24 tahun	7	9,21
2	25 – 29 tahun	34	44,74
3	30 – 35 tahun	20	26,32
4	> 35 tahun	13	17,11
Total		74	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 74 responden rata-rata umur responden berada pada rentang umur 25 hingga 29 tahun dengan jumlah 34 orang dan persentase 44,74%. Sedangkan rentang umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang umur di atas 35 tahun dengan jumlah karyawan 13 orang atau 17,11%.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	19	11,84
2	2 – 3 tahun	22	28,95
3	4 – 5 tahun	28	36,84
4	> 6 tahun	15	19,74
Total		74	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 4 – 5 tahun sebanyak 28 orang. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja lebih dari 6 tahun dengan frekuensi 15 orang responden.

4.1.1.4 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD / Sederajat	0	0,00
2	SMP / Sederajat	0	0,00
3	SMA / Sederajat	16	21,05
4	D3	23	30,26
5	S1 – S2	37	48,68
	Total	74	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden frekuensi terbanyak ada pada pendidikan terakhir S1 hingga S2 sebanyak 48,68 persen atau 37 orang responden. Kemudian untuk pendidikan terakhir paling sedikit pada pendidikan terakhir SMA sederajat dengan jumlah frekuensi 16 orang responden atau 21,05 persen responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Kepemimpinan

Untuk mengetahui kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel kepemimpinan berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Inovator

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kepemimpinan untuk indikator inovator pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Indikator Inovator

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	
1	Pemimpin memiliki kemampuan inovasi	1	3	17	25	28	298	Tinggi
2	Pemimpin memiliki kemampuan konseptual	1	4	18	22	29	296	Tinggi
Jumlah							594	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							297	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator inovator pada variabel kepemimpinan sebesar 297 termasuk kategori tinggi.

b. Komunikator

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi untuk indikator komunikator pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Pada Indikator Komunikator

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	
3	Pemimpin memiliki kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.	1	1	13	30	29	307	Tinggi
4	Pemimpin memiliki kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan.	2	3	11	33	25	298	Tinggi
Jumlah							605	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							302,5	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator komunikator pada variabel kepemimpinan sebesar 302,5 termasuk kategori tinggi.

c. Motivator

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kepemimpinan untuk indikator motivator pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Indikator Motivator

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
5	Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya.	0	2	17	33	22	297	Tinggi
6	Pemimpin memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.	0	3	18	27	26	298	Tinggi
Jumlah							595	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							297,5	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator motivator pada variabel kepemimpinan sebesar 297,5 termasuk kategori tinggi.

d. Kontroler

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kepemimpinan untuk indikator kontroler pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Indikator
Kontroler

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	
7	Pemimpin memiliki kemampuan dalam melakukan pengawasan	1	2	16	25	30	303	Tinggi
8	Pemimpin memiliki kemampuan dalam pemakaian sumber daya.	0	0	9	37	28	315	Sangat Tinggi
Jumlah							618	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							309	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kontroler pada variabel kepemimpinan sebesar 309 termasuk kategori tinggi.

e. Rekapitulasi Skor Variabel Kepemimpinan

Rekapitulasi skor variabel kepemimpinan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Pemimpin memiliki kemampuan inovasi	298	Tinggi
2	Pemimpin memiliki kemampuan konseptual	296	Tinggi
3	Pemimpin memiliki kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.	307	Tinggi
4	Pemimpin memiliki kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan.	298	Tinggi
5	Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya.	297	Tinggi
6	Pemimpin memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.	298	Tinggi
7	Pemimpin memiliki kemampuan dalam melakukan pengawasan	303	Tinggi
8	Pemimpin memiliki kemampuan dalam pemakaian sumber daya.	315	Sangat Tinggi
Jumlah		2.412	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		301,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kepemimpinan adalah 301,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 8 pernyataan variabel kepemimpinan rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan pemimpin memiliki kemampuan dalam pemakaian sumber daya dengan skor 315. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan pemimpin memiliki kemampuan konseptual dengan skor 296.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kinerja untuk indikator kualitas kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST			
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	15	34	25	306	Tinggi	
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	2	0	13	28	31	308	Tinggi	
Jumlah							614	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							307		

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kualitas kerja pada variabel kinerja sebesar 307 termasuk kategori tinggi.

b. Kuantitas

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kinerja untuk indikator kuantitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	S	R	SR		
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	1	2	15	27	29	303	Tinggi
4	Mampu menyesuaikan diri	0	1	8	35	30	316	Sangat Tinggi
Jumlah							619	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							309,5	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kuantitas pada variabel kinerja sebesar 309,5 termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan mampu menyesuaikan diri dengan skor 316 termasuk kategori sangat tinggi sedangkan skor terendah pada pernyataan hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya dengan skor 303 termasuk kategori tinggi.

c. Ketepatan Waktu

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kinerja untuk indikator ketepatan waktu pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST	T	S	R	SR	Skor	
5	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	0	3	15	25	31	306	Tinggi
6	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik	0	0	9	34	31	318	Sangat Tinggi
Jumlah							624	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							312	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator ketepatan waktu pada variabel kinerja sebesar 312 termasuk kategori sangat tinggi.

d. Efektivitas

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kinerja untuk indikator efektivitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST	T	S	R	SR	Skor	
7	Konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati	0	0	12	32	30	314	Sangat Tinggi
8	Keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan mengarah pada tujuan	0	0	5	48	21	312	Sangat Tinggi
Jumlah							626	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							313	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator efektivitas pada variabel kinerja sebesar 313 termasuk kategori sangat tinggi.

e. Kemandirian

Hasil tanggapan dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai kinerja untuk indikator kemandirian pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kemandirian

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST	T	S	R	SR	Skor	
9	Sikap aktif karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja	0	0	8	30	36	324	Sangat Tinggi
10	Mempunyai inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja	0	2	16	29	27	303	Tinggi
Jumlah							627	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							313,5	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kemandirian pada variabel kinerja sebesar 313,5 termasuk kategori sangat tinggi. Dengan pernyataan sikap aktif karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja dengan skor 324 yang termasuk kedalam kategori sangat tinggi, dan pernyataan mempunyai inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja dengan skor 303 yang termasuk kedalam kategori tinggi.

f. Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan

Rekapitulasi skor dari 74 responden di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	306	Tinggi
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	308	Tinggi
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	303	Tinggi
4	Mampu menyesuaikan diri	316	Sangat Tinggi
5	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	306	Tinggi
6	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik	318	Sangat Tinggi
7	Konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati	314	Sangat Tinggi
8	Keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan mengarah pada tujuan	312	Sangat Tinggi
9	Sikap aktif karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja	324	Sangat Tinggi
10	Mempunyai inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja	303	Tinggi
Jumlah		3.110	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		311	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja adalah 311. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 10 pernyataan variabel kinerja karyawan rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan sikap aktif karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja dengan skor 324. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya dan pernyataan mempunyai inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja dengan skor 303.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana pada table 4.16, sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	
	B	Std. Error	Coefficients	
1				
	(Constant)	29,977	2,887	
	Kepemimpinan	,370	,088	,446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 29,977 + 0,370 X$$

1. Konstanta (a) = 29,977

Hal ini berarti jika variabel independent (kepemimpinan) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 29,977.

2. Kepemimpinan (X) = 0,370

Nilai koefisien variabel kepemimpinan bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kepemimpinan dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,370.

4.1.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.17 model summary berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,199	,187	3,81838

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh variabel diperoleh nilai R sebesar 0,446 atau 44,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepemimpinan) memiliki hubungan yang erat terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Sedangkan nilai R Squarenya sebesar 0,199 atau 19,9%, Hal ini berarti variabel independent (kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 19,9% dan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi variabel lain diluar pemodelan.

4.1.5 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi <

0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,977	2,887		10,385	,000
	Kepemimpinan	,370	,088	,446	4,224	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

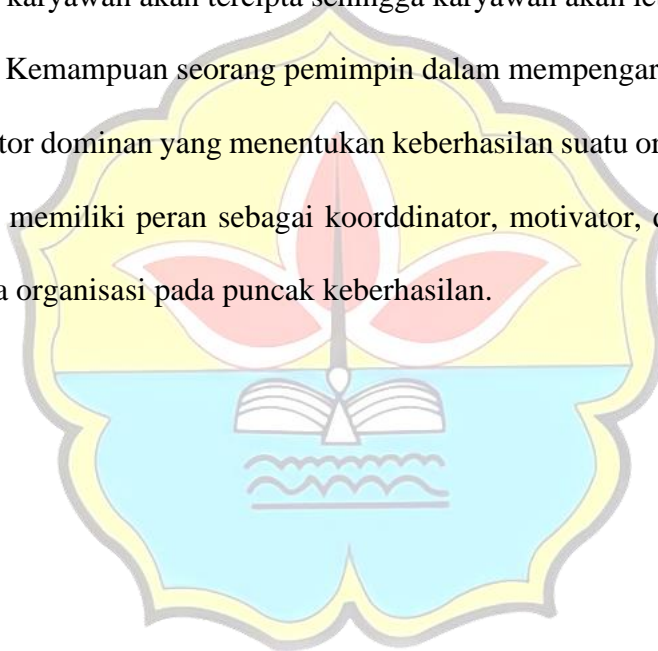
Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

4.2 Pembahasan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 0,446 atau 44,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 44,6%.

Kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok agar bekerjasama untuk mencapai tujuan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi ditunjukkan termasuk kategori tinggi dengan skor 301,5. Sedangkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi dengan skor 311.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6% di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemilik kebijakan dan pimpinan perusahaan agar dapat lebih memaksimalkan kemampuan konseptual untuk meningkatnya kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat.
2. Diharapkan kepada karyawan agar dapat dipastikan kembali keakuratan pekerjaan dan lebih memiliki inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan di tempat kerja.

3. Diharapkan kepada peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan agar dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel yang belum termasuk pada penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Administrasi*. Vol 7. No 1.
- Adnyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *E-Jurnal manajemen Unud*. Vol 1. No 3.
- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). *Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*. Pakistan.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT.INALUM (Persero) *Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Vol 3. No 2.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manumur (Teori Dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Daryanto & Suryanto,B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (edisi revisi)*. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manumur Strategi Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Bandung : ALFABETA.
- Farida, U. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Press.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 61. No 4.
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fitri, M.A. (2016). Pengaruh Intensi Turnover dan Ketidakhadiran Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 1. No 3.
- Gede, I.K., & Piartini, P.S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 7. No 4.
- Guruh, M., & Syatoto, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Mitra Abadi Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA*. Vol 1. No 1.

- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manumur, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hayati, P. R., Hidayat, K. S., Arief. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*. Vol 11. No 1.
- Heni. (2016). Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic*. Vol 2. No 1.
- Irham, F. (2013). *Manajemen pengambilan keputusan, teori dan aplikasi*. Bandung : ALFABETA.
- Iswandi, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan CV Putera Jaya Kota Cilegon . *Jurnal Elektronik*. Vol 3. No 2.
- Khoiri, M., & Oktavia, N.R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*. Vol 19. No 1.
- Loliana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*. Vol 16. No 1.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manumur Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nugraha , Y.A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Jurnal Ilmiah Revenue*. Vol 1. No 2.
- Nawawi, H. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Askara.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung : Yrama Widya.

Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manumur*. Bandung : Yrama Widya.

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok : Holistica Lombok.

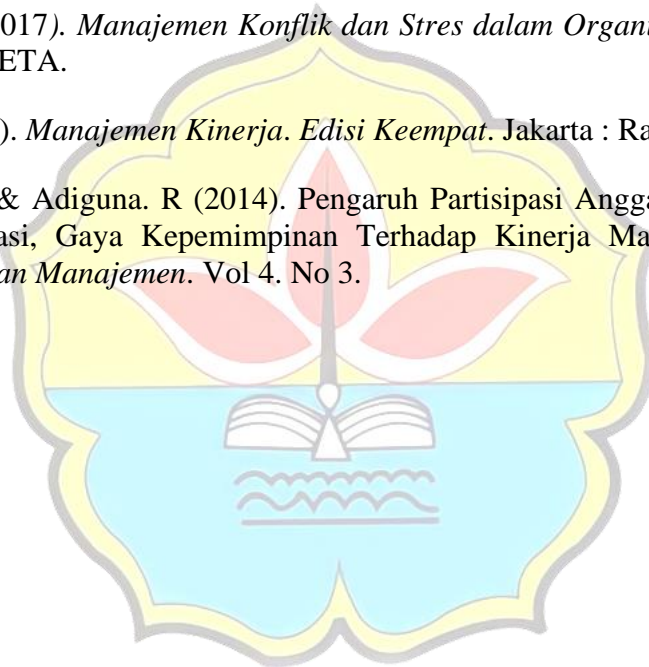
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Thoha,M. (2018). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa, dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media.

Wahyudi, D. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung : ALFABETA.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.

Zuwesty. E. P & Adiguna. R (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 4. No 3.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Selvi

NIM : 1900861201203

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

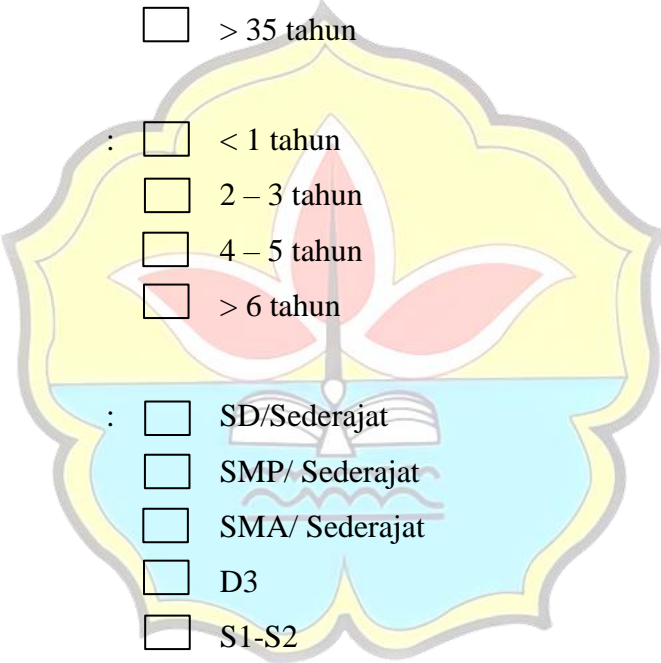
Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juni 2023

Hormat Saya

Selvi

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : 19 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun
4. Masa Kerja : < 1 tahun
 2 – 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun
5. Pendidikan : SD/Sederajat
 SMP/ Sederajat
 SMA/ Sederajat
 D3
 S1-S2
- 

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan berdasarkan yang anda rasakan selama bekerja, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Rendah (SR)
2. Tidak Setuju (TS) / Rendah (R)
3. Cukup Setuju (CS) / Sedang (S)
4. Setuju (S) / Tinggi (T)
5. Sangat Setuju (SS) / Sangat Tinggi (ST)

KUESIONER PENELITIAN

A. Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin memiliki kemampuan inovasi					
2	Pemimpin memiliki kemampuan konseptual					
3	Pemimpin memiliki kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.					
4	Pemimpin memiliki kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan.					
5	Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya.					
6	Pemimpin memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.					
7	Pemimpin memiliki kemampuan dalam melakukan pengawasan					
8	Pemimpin memiliki kemampuan dalam pemakaian sumber daya.					

B. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya					
4	Mampu menyesuaikan diri					
5	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
6	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik					
7	Konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati					
8	Keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan mengarah pada tujuan					
9	Sikap aktif karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja					
10	Mempunyai inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja					

Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Kepemimpinan (X)

No Sampel	Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	3	5	5	3	4	32
2	5	5	4	4	3	5	4	4	34
3	5	5	5	4	4	3	4	3	33
4	5	3	4	4	3	4	4	5	32
5	4	4	4	4	3	3	4	3	29
6	3	4	3	4	4	4	3	3	28
7	4	5	3	5	4	5	3	3	32
8	4	4	4	4	4	3	3	5	31
9	5	5	4	4	4	5	4	3	34
10	4	3	3	5	5	4	4	5	33
11	5	5	5	4	5	3	4	4	35
12	5	5	4	5	4	5	5	5	38
13	4	5	3	3	3	4	5	4	31
14	4	5	4	5	5	5	5	5	38
15	3	3	5	4	4	3	5	4	31
16	5	4	4	4	3	3	4	4	31
17	3	3	3	4	4	3	4	3	27
18	4	3	4	4	4	3	3	4	29
19	5	5	5	4	4	4	5	5	37
20	5	3	5	5	5	5	5	5	38
21	3	4	3	3	4	5	5	5	32
22	3	4	4	3	3	3	4	4	28
23	5	5	5	5	5	4	4	5	38
24	5	5	5	5	4	5	5	5	39
25	4	4	5	4	3	4	4	4	32
26	5	5	5	5	3	4	4	4	35
27	4	4	4	3	3	4	4	5	31
28	3	4	4	3	3	4	5	4	30
29	3	3	4	4	3	4	3	4	28
30	4	4	4	5	4	4	4	4	33
31	4	5	5	5	4	4	5	5	37
32	3	3	5	5	5	4	4	4	33
33	5	4	5	4	5	4	5	5	37
34	4	3	3	4	4	5	4	4	31
35	4	4	5	5	5	4	4	4	35
36	4	3	3	3	4	3	4	4	28
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	1	4	1	1	3	2	3	4	19
39	3	3	5	4	5	3	3	4	30
40	3	3	4	4	4	4	3	5	30

41	5	5	5	5	5	5	5	4	39
42	3	3	3	3	4	3	4	4	27
43	5	5	5	5	5	5	5	4	39
44	3	3	4	4	4	3	2	4	27
45	4	3	4	4	4	3	3	5	30
46	3	3	4	4	4	4	4	4	30
47	5	4	4	4	4	4	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	4	4	4	4	3	3	4	30
50	5	5	5	5	4	5	5	5	39
51	4	4	5	3	5	5	5	4	35
52	5	5	5	5	5	5	5	4	39
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	5	5	5	5	5	5	4	39
55	3	2	3	4	3	4	3	5	27
56	4	4	4	4	4	4	4	3	31
57	5	4	4	4	3	5	5	3	33
58	2	2	2	2	2	2	1	4	17
59	5	5	4	4	4	4	3	3	32
60	5	5	5	5	5	5	5	4	39
61	3	4	4	4	4	4	4	5	32
62	4	3	4	4	4	4	5	4	32
63	4	5	4	4	4	5	4	4	34
64	4	4	4	4	4	4	4	5	33
65	3	4	3	3	3	3	3	5	27
66	3	2	4	2	3	4	2	5	25
67	4	5	5	5	4	5	5	4	37
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	2	2	3	2	2	2	3	4	20
70	4	3	5	5	5	3	5	4	34
71	2	1	3	1	3	3	3	5	21
72	5	5	5	3	4	4	5	4	35
73	4	5	4	4	4	5	5	5	36
74	5	5	5	5	5	5	5	4	39

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Sampel	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
6	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
7	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
8	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
10	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
13	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
15	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	42
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
17	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
18	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
19	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
20	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
23	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
25	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
29	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37
30	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
31	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
32	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
34	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46
36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
37	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
38	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	44
39	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	46
40	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	45

41	3	1	2	2	2	5	3	4	5	5	32
42	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	38
43	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
44	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	40
45	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	40
46	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
47	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
48	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35
49	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
50	4	1	1	3	2	4	4	3	5	5	32
51	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	45
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
54	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46
55	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	36
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
57	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	43
58	3	3	2	3	3	4	5	4	3	2	32
59	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	44
60	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	44
61	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	40
62	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
63	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	44
64	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
65	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	38
66	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	43
67	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	46
68	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
69	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	40
70	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	46
71	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	33
72	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	43
73	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	38
74	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	44

Lampiran 4. Data MSI Variabel Kepemimpinan (X)

No Sampel	Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3,439	3,457	3,310	2,215	4,473	4,205	2,474	2,304	25,876
2	4,566	4,542	3,310	3,146	2,177	4,205	3,368	2,304	27,617
3	4,566	4,542	4,542	3,146	3,254	2,114	3,368	1,000	26,533
4	4,566	2,647	3,310	3,146	2,177	3,061	3,368	3,665	25,940
5	3,439	3,457	3,310	3,146	2,177	2,114	3,368	1,000	22,011
6	2,564	3,457	2,310	3,146	3,254	3,061	2,474	1,000	21,267
7	3,439	4,542	2,310	4,390	3,254	4,205	2,474	1,000	25,614
8	3,439	3,457	3,310	3,146	3,254	2,114	2,474	3,665	24,860
9	4,566	4,542	3,310	3,146	3,254	4,205	3,368	1,000	27,391
10	3,439	2,647	2,310	4,390	4,473	3,061	3,368	3,665	27,353
11	4,566	4,542	4,542	3,146	4,473	2,114	3,368	2,304	29,055
12	4,566	4,542	3,310	4,390	3,254	4,205	4,518	3,665	32,450
13	3,439	4,542	2,310	2,215	2,177	3,061	4,518	2,304	24,565
14	3,439	4,542	3,310	4,390	4,473	4,205	4,518	3,665	32,541
15	2,564	2,647	4,542	3,146	3,254	2,114	4,518	2,304	25,089
16	4,566	3,457	3,310	3,146	2,177	2,114	3,368	2,304	24,442
17	2,564	2,647	2,310	3,146	3,254	2,114	3,368	1,000	20,403
18	3,439	2,647	3,310	3,146	3,254	2,114	2,474	2,304	22,687
19	4,566	4,542	4,542	3,146	3,254	3,061	4,518	3,665	31,294
20	4,566	2,647	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	3,665	33,006
21	2,564	3,457	2,310	2,215	3,254	4,205	4,518	3,665	26,189
22	2,564	3,457	3,310	2,215	2,177	2,114	3,368	2,304	21,509
23	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	3,061	3,368	3,665	32,607
24	4,566	4,542	4,542	4,390	3,254	4,205	4,518	3,665	33,682
25	3,439	3,457	4,542	3,146	2,177	3,061	3,368	2,304	25,493
26	4,566	4,542	4,542	4,390	2,177	3,061	3,368	2,304	28,950
27	3,439	3,457	3,310	2,215	2,177	3,061	3,368	3,665	24,692
28	2,564	3,457	3,310	2,215	2,177	3,061	4,518	2,304	23,606
29	2,564	2,647	3,310	3,146	2,177	3,061	2,474	2,304	21,682
30	3,439	3,457	3,310	4,390	3,254	3,061	3,368	2,304	26,583
31	3,439	4,542	4,542	4,390	3,254	3,061	4,518	3,665	31,411
32	2,564	2,647	4,542	4,390	4,473	3,061	3,368	2,304	27,348
33	4,566	3,457	4,542	3,146	4,473	3,061	4,518	3,665	31,428
34	3,439	2,647	2,310	3,146	3,254	4,205	3,368	2,304	24,672
35	3,439	3,457	4,542	4,390	4,473	3,061	3,368	2,304	29,033
36	3,439	2,647	2,310	2,215	3,254	2,114	3,368	2,304	21,651
37	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	3,665	34,901
38	1,000	3,457	1,000	1,000	2,177	1,000	2,474	2,304	14,412
39	2,564	2,647	4,542	3,146	4,473	2,114	2,474	2,304	24,263
40	2,564	2,647	3,310	3,146	3,254	3,061	2,474	3,665	24,121
41	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	2,304	33,539
42	2,564	2,647	2,310	2,215	3,254	2,114	3,368	2,304	20,776
43	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	2,304	33,539
44	2,564	2,647	3,310	3,146	3,254	2,114	1,619	2,304	20,958

45	3,439	2,647	3,310	3,146	3,254	2,114	2,474	3,665	24,049
46	2,564	2,647	3,310	3,146	3,254	3,061	3,368	2,304	23,654
47	4,566	3,457	3,310	3,146	3,254	3,061	4,518	3,665	28,978
48	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	3,665	34,901
49	3,439	3,457	3,310	3,146	3,254	2,114	2,474	2,304	23,498
50	4,566	4,542	4,542	4,390	3,254	4,205	4,518	3,665	33,682
51	3,439	3,457	4,542	2,215	4,473	4,205	4,518	2,304	29,152
52	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	2,304	33,539
53	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	3,665	34,901
54	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	2,304	33,539
55	2,564	1,785	2,310	3,146	2,177	3,061	2,474	3,665	21,182
56	3,439	3,457	3,310	3,146	3,254	3,061	3,368	1,000	24,035
57	4,566	3,457	3,310	3,146	2,177	4,205	4,518	1,000	26,379
58	1,709	1,785	1,507	1,624	1,000	1,000	1,000	2,304	11,928
59	4,566	4,542	3,310	3,146	3,254	3,061	2,474	1,000	25,353
60	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	2,304	33,539
61	2,564	3,457	3,310	3,146	3,254	3,061	3,368	3,665	25,826
62	3,439	2,647	3,310	3,146	3,254	3,061	4,518	2,304	25,678
63	3,439	4,542	3,310	3,146	3,254	4,205	3,368	2,304	27,567
64	3,439	3,457	3,310	3,146	3,254	3,061	3,368	3,665	26,700
65	2,564	3,457	2,310	2,215	2,177	2,114	2,474	3,665	20,977
66	2,564	1,785	3,310	1,624	2,177	3,061	1,619	3,665	19,805
67	3,439	4,542	4,542	4,390	3,254	4,205	4,518	2,304	31,193
68	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	3,665	34,901
69	1,709	1,785	2,310	1,624	1,000	1,000	2,474	2,304	14,205
70	3,439	2,647	4,542	4,390	4,473	2,114	4,518	2,304	28,426
71	1,709	1,000	2,310	1,000	2,177	2,114	2,474	3,665	16,449
72	4,566	4,542	4,542	2,215	3,254	3,061	4,518	2,304	29,002
73	3,439	4,542	3,310	3,146	3,254	4,205	4,518	3,665	30,079
74	4,566	4,542	4,542	4,390	4,473	4,205	4,518	2,304	33,539



Lampiran 5. Data MSI Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Sampel	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3,474	4,241	3,367	3,169	2,919	2,250	2,185	1,000	2,192	3,148	27,945
2	2,211	3,022	3,367	4,518	4,081	3,593	3,470	2,613	3,537	4,338	34,750
3	3,474	3,022	3,367	3,169	4,081	2,250	2,185	2,613	3,537	3,148	30,846
4	2,211	3,022	3,367	3,169	2,919	2,250	3,470	2,613	3,537	4,338	30,895
5	1,000	3,022	3,367	4,518	2,919	2,250	2,185	2,613	3,537	3,148	28,558
6	2,211	4,241	4,542	3,169	2,034	2,250	3,470	2,613	2,192	2,148	28,869
7	3,474	4,241	4,542	3,169	4,081	2,250	2,185	4,128	3,537	3,148	34,755
8	2,211	2,057	2,446	3,169	2,919	3,593	2,185	2,613	3,537	4,338	29,069
9	3,474	4,241	3,367	4,518	4,081	3,593	3,470	2,613	3,537	2,148	35,042
10	2,211	3,022	3,367	3,169	2,034	3,593	3,470	2,613	2,192	3,148	28,818
11	2,211	3,022	4,542	3,169	4,081	3,593	3,470	4,128	3,537	3,148	34,901
12	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	2,185	2,613	3,537	4,338	37,122
13	2,211	3,022	3,367	4,518	4,081	1,000	1,000	2,613	2,192	2,148	26,152
14	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	3,470	4,128	2,192	2,148	36,387
15	3,474	4,241	3,367	2,014	2,034	2,250	2,185	4,128	3,537	3,148	30,377
16	2,211	3,022	4,542	4,518	2,919	2,250	2,185	2,613	2,192	3,148	29,599
17	1,000	2,057	2,446	3,169	2,919	2,250	1,000	2,613	1,000	3,148	21,602
18	2,211	3,022	3,367	2,014	2,919	1,000	1,000	2,613	2,192	2,148	22,486
19	3,474	4,241	3,367	2,014	2,919	3,593	3,470	4,128	2,192	2,148	31,546
20	3,474	4,241	4,542	3,169	2,919	2,250	2,185	4,128	3,537	3,148	33,593
21	2,211	3,022	3,367	3,169	2,919	2,250	2,185	2,613	2,192	3,148	27,075
22	1,000	2,057	2,446	3,169	2,919	2,250	1,000	2,613	1,000	3,148	21,602
23	2,211	3,022	4,542	3,169	4,081	3,593	3,470	4,128	3,537	3,148	34,901
24	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	2,185	2,613	3,537	4,338	37,122
25	2,211	2,057	3,367	4,518	4,081	3,593	2,185	2,613	2,192	4,338	31,155
26	3,474	4,241	4,542	4,518	2,919	2,250	2,185	2,613	3,537	3,148	33,427
27	2,211	3,022	3,367	3,169	2,919	2,250	2,185	2,613	2,192	4,338	28,265
28	3,474	3,022	2,446	3,169	2,034	2,250	3,470	1,000	2,192	3,148	26,205
29	1,000	3,022	3,367	3,169	2,034	2,250	2,185	1,000	3,537	2,148	23,711
30	2,211	4,241	4,542	3,169	2,034	2,250	3,470	2,613	2,192	2,148	28,869
31	3,474	4,241	4,542	3,169	4,081	2,250	2,185	4,128	3,537	3,148	34,755
32	2,211	2,057	2,446	3,169	2,919	3,593	2,185	2,613	3,537	4,338	29,069
33	3,474	4,241	3,367	4,518	4,081	3,593	3,470	2,613	3,537	2,148	35,042
34	2,211	3,022	3,367	3,169	2,034	3,593	3,470	2,613	2,192	3,148	28,818
35	2,211	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	3,470	2,613	3,537	2,148	34,954
36	2,211	3,022	3,367	3,169	2,919	3,593	3,470	2,613	2,192	3,148	29,704
37	1,000	3,022	2,446	3,169	2,034	1,000	2,185	2,613	2,192	3,148	22,809
38	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	1,000	2,613	1,000	3,148	32,210
39	2,211	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	1,000	2,613	3,537	4,338	34,674
40	2,211	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	1,000	4,128	2,192	3,148	33,654
41	1,000	1,000	1,619	1,000	1,000	3,593	1,000	2,613	3,537	4,338	20,700
42	1,000	2,057	3,367	3,169	2,919	2,250	1,000	4,128	2,192	3,148	25,230
43	2,211	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	2,185	2,613	3,537	4,338	35,859
44	2,211	3,022	2,446	4,518	2,919	3,593	2,185	2,613	2,192	2,148	27,847

45	1,000	3,022	3,367	3,169	2,034	3,593	3,470	2,613	2,192	3,148	27,607
46	2,211	2,057	2,446	3,169	2,919	2,250	2,185	2,613	2,192	3,148	25,190
47	2,211	3,022	3,367	3,169	2,919	2,250	3,470	4,128	3,537	3,148	31,220
48	1,000	2,057	2,446	2,014	2,034	1,000	1,000	2,613	3,537	4,338	22,039
49	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	2,250	2,185	4,128	2,192	3,148	34,759
50	2,211	1,000	1,000	2,014	1,000	2,250	2,185	1,000	3,537	4,338	20,535
51	1,000	4,241	3,367	4,518	2,034	3,593	3,470	4,128	3,537	4,338	34,225
52	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	2,250	3,470	4,128	3,537	4,338	38,579
53	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	3,593	3,470	2,613	3,537	4,338	38,407
54	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	2,250	2,185	1,000	3,537	4,338	34,166
55	2,211	2,057	2,446	3,169	2,034	2,250	3,470	2,613	1,000	2,148	23,398
56	2,211	3,022	3,367	3,169	2,919	2,250	2,185	4,128	2,192	3,148	28,590
57	2,211	2,057	4,542	4,518	4,081	2,250	3,470	2,613	1,000	4,338	31,079
58	1,000	2,057	1,619	2,014	2,034	2,250	3,470	2,613	1,000	1,000	19,056
59	3,474	4,241	3,367	4,518	2,919	1,000	2,185	4,128	3,537	3,148	32,517
60	2,211	4,241	4,542	4,518	4,081	1,000	1,000	2,613	3,537	4,338	32,081
61	1,000	3,022	2,446	3,169	2,919	3,593	3,470	4,128	2,192	2,148	28,087
62	2,211	4,241	3,367	3,169	4,081	2,250	3,470	2,613	3,537	4,338	33,277
63	3,474	3,022	2,446	3,169	2,919	3,593	3,470	4,128	2,192	4,338	32,751
64	2,211	3,022	4,542	4,518	2,919	2,250	2,185	2,613	2,192	3,148	29,599
65	2,211	2,057	3,367	3,169	2,919	2,250	3,470	2,613	1,000	2,148	25,203
66	3,474	4,241	3,367	2,014	2,034	3,593	2,185	2,613	3,537	4,338	31,395
67	3,474	3,022	2,446	4,518	4,081	3,593	3,470	4,128	2,192	4,338	35,262
68	2,211	4,241	4,542	3,169	4,081	3,593	3,470	4,128	3,537	4,338	37,310
69	1,000	3,022	4,542	4,518	4,081	2,250	2,185	2,613	2,192	1,000	27,402
70	3,474	4,241	4,542	4,518	4,081	1,000	2,185	2,613	3,537	4,338	34,529
71	1,000	2,057	2,446	3,169	1,000	2,250	2,185	2,613	1,000	2,148	19,868
72	3,474	3,022	4,542	3,169	4,081	1,000	2,185	2,613	2,192	4,338	30,616
73	1,000	3,022	2,446	2,014	2,034	3,593	3,470	4,128	2,192	2,148	26,047
74	2,211	4,241	4,542	4,518	4,081	1,000	1,000	2,613	3,537	4,338	32,081

Lampiran 6. Hasil Output SPSS Pengolahan Data

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,199	,187	3,81838

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,977	2,887		10,385	,000
	Kepemimpinan	,370	,088	,446	4,224	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,185	1	260,185	17,845	,000 ^b
	Residual	1049,761	72	14,580		
	Total	1309,946	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

