

Pengaruh Peran Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Chemis Divisi 2 PT.Sumur Pandanwangi Kartika

The Effect of the Foreman's Leadership Role on the Performance of Chemis Employees in Division 2 at PT Sumur Pandanwangi Kartika

Anik Purwati*, Tirsa Neyatri Bandrang **, Hermansyah***

**Mahasiswa Program Studi Pengelolaan Agribisnis Perkebunan, Politeknik Seruyan*

***Dosen Program Studi Pengelolaan Agribisnis Perkebunan, Politeknik Seruyan*

****Dosen Program Studi Pengelolaan Agribisnis Perkebunan, Politeknik Seruyan*

E-mail : Purwatianik52@gmail.com, tirsaleihitu@gmail.com, herman.poltes@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya. Dalam perusahaan perkebunan, peran mandor sangat menentukan karena mereka berhubungan langsung dengan karyawan di lapangan untuk mengarahkan, mengawasi, dan memastikan pekerjaan berjalan sesuai target. Namun demikian, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan chemis Divisi 2 PT. Sumur Pandanwangi Kartika. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan chemis Divisi 2 yang berjumlah 14 orang, dan karena jumlahnya terbatas, maka semuanya dijadikan sampel (teknik sampling jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mandor berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,576 ($>0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 2,7% yang berarti kepemimpinan hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kata kunci : kepemimpinan mandor, kinerja karyawan, perusahaan perkebunan.

ABSTRACT

Leadership is an important factor in determining how well employees carry out their duties. In plantation companies, the role of the foreman is very crucial because they directly guide, supervise, and coordinate workers in the field. However, in practice, the influence of leadership on employee performance does not always show strong results. This study aims to examine the effect of foreman leadership roles on the performance of chemist employees in Division 2 of PT. Sumur Pandanwangi Kartika. The research used a quantitative approach with simple linear regression analysis. The population consisted of 14 employees, all of whom were taken as samples using a saturated sampling technique. The results indicate that the foreman's leadership role has a positive but not significant impact on employee performance, with a significance value of 0.576 (>0.05). The coefficient of determination (R^2) was 2.7%, meaning that leadership only explains a small portion of performance variation, while the rest is influenced by other factors such as work environment, motivation, and job satisfaction.

Keywords: Foreman leadership, employee performance, plantation company.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kelapa sawit di Indonesia menjadi komoditas perkebunan utama yang memberikan sumbangan devisa terbesar bagi negara, melampaui komoditas lain seperti kopi maupun kakao. Oleh karena itu, pemerintah bersama pihak terkait terus menjadikan kelapa sawit sebagai produk unggulan yang akan diprioritaskan pengembangannya dalam beberapa tahun ke depan (Nurhakim, 2014). Kelapa sawit akan menjadi komoditas unggulan dan memiliki prospek yang menjanjikan hingga beberapa dekade kedepan. Pemerintah Bersama pihak terkait terus menempatkan perkebunan kelapa sawit sebagai salah satu prioritas utama. Upaya ini tidak hanya dimaksudkan untuk menambah pemasukan negara , tetapi juga diharapkan memberi manfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Dalam sektor perkebunan, khususnya kelapa sawit, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal demi mendukung perkembangan usaha. Meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerja adalah hal yang perlu mendapat perhatian serius. Keberhasilan sebuah perusahaan di pengaruhi oleh banyak faktor, namun sumber daya manusia menjadi unsur utama, hal ini karena sumber daya manusia berperan dalam seluruh tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasi, serta memiliki posisi penting dalam mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya lainnya. Dengan demikian, keberadaan tenaga kerja menjadi aspek vital, sebab mereka memiliki potensi besar dalam menjalankan aktivitas dan menentukan jalannya perusahaan (Suwati, 2013).

Menurut Pratama A (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan

transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan gaya ini, semakin tinggi pula dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Dengan demikian kualitas kepemimpinan transformasional memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Kondisi ini tercipta karena karyawan merasa dihargai, didukung, serta memiliki panduan kerja yang jelas, sehingga mendorong semangat mereka untuk berkontribusi maksimal. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan manajer atau pimpinan, karena kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan hubungan kerja sekaligus mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Mandor merupakan pemimpin lapangan yang berperan langsung dalam mengawasi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan. Peran mandor tidak hanya sebatas tugas pengawasan, tetapi juga mencakup peran dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman serta menjalin hubungan baik dengan karyawan. Kepemimpinan yang efektif dari seorang mandor dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak langsung pada terwujudnya tujuan yang telah dirancang oleh perusahaan. Apabila para karyawan merasa dihargai, didengar, dan dipimpin dengan baik, mereka akan lebih bertanggung jawab serta berusaha memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap peran dan kualitas kepemimpinan mandor menjadi hal yang sangat penting. Pelatihan kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen kerja bagi mandor diperlukan demi keberhasilan tim di lapangan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dalam industri, khususnya di sektor perkebunan kelapa

sawit sangat di pengaruhi oleh peran kepemimpinan , terutama dari atasan langsung seperti mandor. Kepemimpinan yang baik dari mandor sangat di perlukan untuk memastikan efisiensi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan mandor. Ketika kepemimpinan mandor tidak berjalan efektif, karyawan berpotensi menunjukkan kedisiplinan yang rendah, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja serta meningkatnya risiko terhadap keselamatan kerja.. Kepemimpinan yang baik dari mandor chemist sangat di perlukan untuk memastikan efisiensi kerja, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta peningkatan produktivitas karyawan. Namun masih ditemukan berbagai tantangan dalam kepemimpinan mandor chemis, seperti kurangnya komunikasi yang efektif , motivasi kerja yang rendah, serta kendala koordinasi dalam tim. Dengan demikian penelitian ini perlu melihat pengaruh peran mandor terhadap kinerja karyawan, karena peran tersebut berkaitan langsung dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengawasan, memberikan arahan yang jelas, serta menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Dengan begitu, karyawan dapat menunjukkan kinerja tinggi yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Dengan kepemimpinan yang baik efektivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat. Sehingga masalah seperti penyemprotan yang tidak merata dapat di minimalkan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Peran Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Chemis Divisi 2 PT.Sumur Pandanwangi Kartika “

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis bagaimana pengaruh peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan chemist di Divisi 2, PT.Sumur Pandanwangi Kartika.
2. Menjelaskan bagaimana kontribusi kepemimpinan mandor dalam kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin dalam memengaruhi anggota organisasi supaya bersedia bekerja sama sekaligus berkontribusi secara produktif guna mencapai sasaran yang telah ditentukan. Inti dari kepemimpinan terletak pada kemampuan pemimpin dalam membangun pengaruh yang positif sehingga para anggot tim memiliki semangat dan komitmen untuk menjalankan tugas – tugasnya secara produktif. Artinya keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana seorang pemimpin mampu mengarahkan perilakudan kinerja bawahnya kearah yang selaras dengan visi bersama.

Kepemimpinan menurut Badeni (2013) adalah peran seorang individu dalam memberikan pengaruh kepada kelompok supaya tujuan yang diinginkan bias terwujud. Dalam konteks organisasi,kepemimpinan bukan hanya sekedar memberi perintah, tetapi juga mencakup bagaimana seorang pemimpin mampu membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, dan menciptakan sinergi diantara anggota kelompok.

Menurut Rotundo dan Sackett yang dikutip oleh Tentama (2015), kinerja merupakan akumulasi perilaku dan tindakan individu yang masih berada dalam kendalinya, yang hasil akhirnya adalah tercapainya tujuan organisasi.

Artinya kinerja bukan hanya soal hasil akhir, tetapi juga mencakup proses, sikap dan perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab terhadap tugas tertentu, dan bagaimana mereka menjalankan tugas tersebut akan mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja dianggap baik apabila hasil pekerjaan dikerjakan dengan efektif, efisien, tepat waktu, serta sesuai standar organisasi

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan capaian kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, yang dilakukan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing – masing serta diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam lingkup organisasi kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan baik oleh perorangan maupun kelompok yang dilakukan sesuai batas kewenangan dan tanggung jawab masing - masing. Pencapaian tersebut dijalankan guna mendukung tujuan organisasi, melalui mekanisme yang sesuai dengan aturan, sah secara hukum, serta menjunjung tinggi nilai moral dan etika. Dengan kata lain, kinerja bukan hanya soal menyelesaikan tugas atau mencapai target, tapi juga bagaimana proses itu dilakukan. Pekerjaan yang baik harus dilakukan secara profesional, jujur, dan sesuai aturan. Sehebat apapun hasil yang dicapai, jika dilakukan dengan cara yang curang atau tidak etis, maka tetap tidak bisa disebut sebagai kinerja yang baik.

Tika (2012), menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil dari fungsi dan aktifitas kerja yang dijalankan oleh seseorang atau tim dalam organisasi. Hasil ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil dari aktifitas

atau fungsi kerja yang dilakukan oleh individu maupun tim dalam sebuah organisasi. Sebagai perwujudan dari usaha kerja sehari-hari, kinerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan yang berasal dari atasan dan rekan kerja. Kinerja tidak semata-mata berhubungan dengan apa yang dicapai, melainkan juga dengan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan itu dilakukan guna mendukung tercapainya sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu. Misalnya, dalam satu periode kerja, kinerja bisa dilihat dari seberapa efektif seseorang menyelesaikan tugas – tugasnya, apakah sesuai target, dan apakah prosesnya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, agar kinerja bisa maksimal , setiap organisasi perlu memperhatikan berbagai hal yang mempengaruhinya.

Jackson et al. (2011) menjelaskan bahwa kriteria kinerja merupakan dimensi yang digunakan untuk menilai kinerja individu, tim, maupun unit kerja. Dalam melakukan penilaian terhadap tugas maupun anggota organisasi, terdapat tiga jenis kriteria kinerja yang dapat dipakai, yaitu berdasarkan kepribadian, perilaku, serta hasil objektif. Penilaian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh individu atau kelompok kerja dikatakan berhasil bila mampu dijalankan secara efisien serta mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Mahmudi (2010), terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja seseorang. Salah satunya adalah faktor personal atau individu, yang berkaitan dengan kapasitas pribadi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, dorongan motivasi, hingga komitmen yang dimiliki oleh individu dalam bekerja. Selain itu, terdapat pula

faktor kepemimpinan, yang mencakup sejauh mana seorang pemimpin mampu memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada bawahannya. juga memegang peran penting, karena keberhasilan individu dalam bekerja sering kali dipengaruhi oleh dinamika kerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja. Selanjutnya, ada faktor sistem, yaitu dukungan organisasi berupa struktur, kebijakan, serta prosedur yang mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Terakhir, faktor konteks situasional seperti lingkungan kerja, tekanan eksternal, maupun kondisi sosial ekonomi juga dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kedua, faktor kepemimpinan, yang mencakup bagaimana kualitas seorang manajer atau pemimpin tim dalam memberikan motivasi, arahan, semangat, maupun dukungan kepada bawahan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2003), kinerja dipahami sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, sehingga dapat mencerminkan tingkat kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Peningkatan kinerja dapat terjadi apabila terdapat efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, maupun tenaga serta adanya perbaikan pada system kerja dan teknik produksi. Selain itu peningkatan ketrampilan tenaga kerja juga berperan penting dalam mendukung hasil kerja yang lebih optimal. Kinerja pada dasarnya merefleksikan perbandingan evaluasi kinerja berdasarkan perbandingan antara hasil kerja dan sumber daya yang dipakai.

Agar perusahaan mampu mencapai targetnya, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting. Beberapa faktor yang berperan dalam mendorong kinerja antara lain

sistem penggajian, iklim kerja yang kondusif, dan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasinya. Aspek-aspek tersebut diharapkan dapat memperkuat kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2023), kinerja dapat dipahami sebagai indikator kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas, yang tercermin dari perbandingan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Menurut Handoko (1999), istilah *disiplin* berasal dari kata *discipline*, yang mencakup makna latihan, pendidikan kesopanan, pengembangan spiritual, serta pembentukan karakter. Dengan demikian, disiplin bertujuan untuk menciptakan keharmonisan dan keseimbangan dalam kehidupan kelompok, baik di organisasi formal maupun non-formal. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa disiplin tidak hanya sekedar kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga merupakan bagian dari proses pembentukan karakter dan nilai – nilai tanggung jawab dalam diri individu. Oleh karena itu penerapan disiplin dilingkungan kerja tidak boleh di anggap sebagai bentuk pembatasan, melainkan sebagai sarana untuk menciptakan tata kelola yang sehat, dan efisien. Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan mendorong terciptanya rasa hormat, kepercayaan dan komitmen dalam menjalankan tugas masing – masing

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu

Penelitian tentang Pengaruh Peran Kepemimpinan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Chemist Divisi 2, di lakukan di PT. Sumur Pandanwangi Kartika Divisi 2. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Maret 2025 –

Mei 2025. Yang mencakup observasi, pengolahan data dan penyusunan laporan akhir.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh populasi. Dengan demikian, seluruh karyawan chemis Divisi 2 yang berjumlah 14 orang dijadikan responden penelitian.

Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui tanggapan responden terhadap instrumen penelitian berupa kuesioner dan wawancara. Informasi yang dihimpun meliputi identitas responden serta aspek terkait pengaruh peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan Chemis Divisi 2 PT. Sumur Pandanwangi Kartika. Data sekunder digunakan sebagai pendukung dalam penelitian, yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen perusahaan, referensi akademik, jurnal penelitian, serta informasi dari situs online yang relevan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sejumlah metode, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan kerja di Divisi 2 PT. Sumur Pandanwangi Kartika. Fokus utama adalah peran mandor dan kinerja karyawan chemist, sehingga peneliti dapat menilai pengaruh kepemimpinan mandor serta menemukan faktor yang mendorong maupun menghambat peningkatan kinerja..

2. Kuisisioner

Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini,

yaitu dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan kepada karyawan chemis di Divisi 2 PT. Sumur Pandanwangi Kartika. Instrumen ini disebarakan untuk memperoleh data yang selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penilaian terhadap jawaban responden dilakukan melalui skala Likert, yang memberikan kesempatan bagi responden untuk menyatakan tingkat persetujuan terhadap setiap butir pernyataan. Data hasil kuesioner kemudian dianalisis secara statistik dengan bantuan program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solutions), sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat serta mudah dipahami.

3. Wawancara

Pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara langsung dengan pihak perusahaan. Wawancara ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi pendukung guna melengkapi hasil observasi dan kuesioner. Dengan wawancara peneliti dapat menggali lebih dalam pandangan atau penjelasan dari pihak perusahaan mengenai peran kepemimpinan mandor dan kinerja karyawan.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan menelaah berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel, jurnal, maupun referensi lain yang relevan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh landasan teori yang mendukung analisis mengenai pengaruh kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan, sekaligus berperan sebagai data sekunder.

Teknik Pengukuran

skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner, sehingga menghasilkan data kuantitatif yang siap dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2017).

Skala tersebut memiliki lima kategori pilihan dengan bobot tertentu :

- Sangat Setuju (SS) : Bobot /nilai = 5
- Setuju (S) : Bobot /nilai = 4
- Cukup Setuju (CS) : Bobot /nilai = 3
- Tidak Setuju (TS) : Bobot /nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Bobot /nilai = 1

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif untuk mendeskripsikan serta menguji sejauh mana peran kepemimpinan mandor memengaruhi kinerja karyawan chemis Divisi 2 di PT. Sumur Pandanwangi Kartika. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier sederhana, dengan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Seluruh data diolah menggunakan program SPSS guna memperoleh hasil yang valid dan akurat.

a. Analisis Linier Sederhana

Basuki (2009) menjelaskan bahwa regresi linier sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sekaligus menyusun persamaan prediksi. Dalam konteks penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi linier sederhana yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$y = a + bx + e$$

Dimana : y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Kepemimpinan

e = Error Term

Menurut Sugiyono (2010), nilai R square digunakan untuk mengukur persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, sedangkan nilai Adjusted R square digunakan untuk memberikan

koreksi apabila jumlah variabel independen lebih dari satu, guna menghasilkan estimasi yang lebih akurat.

b. Uji T (Parsial)

Uji T atau Uji Parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (parsial). Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji apakah peran kepemimpinan mandor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan chemist di Divisi 2 PT. Sumur Pandanwangi Kartika. Kriteria pengambilan keputusan uji T adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,5 , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji T berfungsi untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara individual, yang berarti uji ini dapat menilai apakah variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sumur Pandan Wangi Kartika adalah perusahaan yang bergerak di perkebunan kelapa sawit yang berdiri sejak 2016. Dikarenakan tergolong perusahaan baru, PT ini belum memiliki pabrik untuk pengolahan kelapa sawit dan masih berfokus dalam perkebunan. Perusahaan ini menerapkan konsep kerja secara tim / kelompok. Berdasarkan hasil observasi penulis, pembagian kelompok kerja dilakukan berdasarkan sistem divisi. Total terdapat 7 divisi dan 2 organisasi koperasi plasma yang masing – masing mengelola kurang

lebih 700 hektar lahan. Setiap divisi dipimpin oleh seorang yang disebut kepala divisi dan untuk kopras di bantu asisten Agronomi Kemitraan untuk mempermudah pengawasan terhadap setiap bagian divisi dan kopras. Letak Geografis PT. Sumur Pandan Wangi Kartika Desa Sungai Bakau Kabupaten Seruyan, Kecamatan Seruyan Hilir Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Organisasi kebun PT. Sumur Pandan Wangi Kartika dirancang dengan struktur yang terorganisir dan jelas dalam menjalankan operasionalnya. Sebagai kepala organisasi, terdapat seorang Manager Kebun yang memegang peranan utama dalam mengelola seluruh kegiatan di kebun kelapa sawit ini.

Divisi II merupakan bagian lahan perkebunan kelapa sawit bagian dari Area I. Lahan Divisi II terletak di bagian ujung. Divisi II mempunyai lahan seluas 680,03 Ha, dengan tahun tanam yang berbeda yaitu tahun 2017, 2018, dan 2019. Jumlah pokok kelapa sawit dengan tahun tanam 2017 yaitu 47.248 pokok, tahun tanam 2018 berjumlah 22.928 pokok, dan tahun tanam 2019 berjumlah 21.420 pokok. Blok lahan Divisi II terbagi atas 3 Blok yaitu Blok A, Blok B, dan Blok C. Blok A berjumlah 13 Blok, Blok B berjumlah 14 Blok, dan Blok C berjumlah 9 Blok. Jika dilihat dari peta kerja lokasi lahan Divisi II pada Blok A terdapat gunting layar, yang mana bagian lahan tidak membentuk persegi panjang tetapi agak menyerong atau memotong hal ini dikarenakan berbatasan dengan piringan atau pinggir hutan dan wilayah konservasi.

Populasi rata-rata yang dipakai untuk lahan Divisi II yaitu 135 Varietas kelapa sawit di lahan Divisi II terdiri atas Varietas yaitu Sriwijaya 1 (Tanam meskipun dalam setiap blok memiliki populasi yang berbeda-beda yang disesuaikan dengan blok tersebut. Total jumlah pokok normal lahan Divisi II yaitu 91.479 pkk, pokok abnormal 107 pkk,

pokok mati 10 pkk, sehingga total SJI, Sriwijaya 3 (SJ3) dan Sriwijaya 5 (SJ5). Total varietas SJI Tahun Pokok divisi II Berjumlah 91.596 pkk dengan jenis varietas yang berbeda. Jenis varietas kelapa sawit di lahan Divisi II terdiri dari 3 yaitu jenis Sriwijaya (SJI), (SJ3), dan (SJ5) dengan TT 2017 – 2019. Total yang dimiliki dengan jenis SJI yaitu 55.032 pokok. Varietas SJ3 12.499 pokok. Dan varietas SJ5 jumlah total 24.065 pokok. Buah kelapa sawit dengan varietas jenis Sriwijaya memiliki ciri, kelebihan dan warna yang berbeda, dan jenis varietas lain yaitu jenis Marihat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

a. Usia

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan dan melihat usia responden yang bekerja dalam divisi 2 bagian chemis dapat dilihat dari tabel berikut ini dilihat pada Tabel.1

Usia	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
20 - 30	6	42,9	42,9	42,9
31 - 40	3	21,4	21,4	64,3
41 - 55	5	35,7	35,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui karakteristik responden berdasarkan usia yang berjumlah 14 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun berjumlah 6 orang, Responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 3 orang dan responden yang berusia di atas 41 – 55 tahun berjumlah 5 orang. Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden yang bekerja di bagian divisi 2 bagian chemis adalah berusia 20 – 30 tahun. Hal ini dikarenakan pekerjaan di bagian chemis biasanya lebih cocok untuk karyawan yang masih muda, karena mereka umumnya masih memiliki tenaga yang kuat dan cepat dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang usianya lebih muda juga

biasanya lebih mudah belajar dan menyesuaikan diri dengan cara kerja di bagian chemis.

b. Jenis Kelamin

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
Laki-laki	2	14,3	14,3	14,3
Perempuan	12	85,7	85,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

bahwa responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 2 orang dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang, Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan memberikan kesempatan kerja kepada perempuan, khususnya untuk istri – istri dari pemanen. Tujuannya adalah untuk membantu menambah penghasilan keluarga dan memberdayakan ibu rumah tangga agar bisa ikut bekerja.

c. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
1 - 5	12	85,7	85,7	85,7
6 - 10	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menjelaskan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun berjumlah 12 dan Responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 2 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian mayoritas responden yang bekerja pada divisi 2 bagian chemis bermasa kerja 1 – 5 tahun. Hal ini dikarenakan pada awalnya pekerjaan di bagian chemis ini di tangani oleh tim chemis area, ketika

tim chemis area belum bisa memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan, maka dibentuklah tim chemis divisi 2, untuk membantu memenuhi target pekerjaan.

d. Pendidikan Responden

karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif (%)
SD	9	64,3	64,3	64,3
SMP	2	14,3	14,3	78,6
SMA	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,00	

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Dari Tabel 4. menjelaskan bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SD berjumlah 9 orang, tingkat Pendidikan SMP berjumlah 2 orang dan tingkat Pendidikan SMA berjumlah 3 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian sebagian besar responden berpendidikan SD. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya karena sebagian besar karyawan chemis berasal dari lingkungan sekitar perusahaan yang latar belakang pendidikannya masih rendah. Dan juga pekerjaan di bagian chemis ini lebih menekankan pada kerja lapangan dan ketrampilan langsung sehingga tidak menuntut pendidikan tinggi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Biaya Produksi pada usaha kopra Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dengan hanya satu variabel bebas. (Sugiyono,2017). Regresi linier sederhana bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen, dengan asumsi bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linier.

Model	Coefficients				Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
(Constant)	51,094	13,634	-	3,748	0,003
Kepemimpinan	0,169	0,293	0,164	0,576	0,576

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

persamaan sebagai berikut :

$$y = 51,094 + 0,169 x$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

a = Konstan memiliki nilai sebesar 51,094

x = Kepemimpinan

b = Koefisien memiliki nilai sebesar 0,169

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di peroleh bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,169. Nilai konstanta sebesar 51,094 menunjukkan bahwa kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan masih rendah.

Uji T (Parsial)

Uji T atau Uji Parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini Uji T bertujuan untuk menguji apakah variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf nilai (α) yang biasanya ditetapkan sebesar 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05 , maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka, pengaruhnya dinyatakan tidak signifikan.

Hasil Uji T dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Model	Coefficients				Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
(Constant)	51,094	13,634	-	3,748	0,003
Kepemimpinan	0,169	0,293	0,164	0,576	0,576

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 0,576 dan nilai signifikansi sebesar 0,576. Karena nilai signifikansi berada dibatas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan belum menunjukkan signifikansi secara statistik. Artinya , secara parsial belum memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan atau variasi pada kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan lebih di pengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 5.5 , di peroleh nilai konstanta sebesar 51, 094 dan nilai korelasi (R) sebesar 0,164. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kepemimpinan diikuti oleh kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,169. Meski arah hubungan kedua variabel bersifat positif , hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh tersebut belum dapat dinyatakan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,576 yang berada jauh di batas 0,05. Artinya secara statistik kepemimpinan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga diperkuat oleh temuan dari penelitian di PT.Tani Prima Makmur (Perkebunan Sawit Konawe) oleh Suryana (2021), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan hanya memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi dalam penelitian turut membentuk kinerja karyawan (Suryana,2021)

Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 0,576 dan T tabel sebesar 2,179. Karena

nilai t hitung lebih kecil dari T tabel ($0,576 < 2,179$) maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Nilai signifikansi ($\text{Sig.} = 0,576$) yang lebih besar dari batas signifikansi $0,05$. Sehingga H_a di terima dan H_o di tolak yang artinya secara parsial kepemimpinan belum memberikan kontribusi yang cukup dalam menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wibowo & Ramadhani (2024) pada studi di PT.Cantika Anggun Karya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, namun kontribusinya tidak signifikan secara statistik parsial. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan mempunyai potensi untuk mempengaruhi kinerja, kekuatan dampaknya masih lemah jika diuji secara terpisah dari variabel lain. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Ariyati dkk .(2022) yang dilakukan di PT. Agung Toyota Batam Centre, dimana gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan..

Hal ini sejalan dengan pandangan dalam teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat menjadi lemah dalam kondisi atau situasi tertentu. Hasil yang tidak signifikan antara kepemimpinan mandor dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teori situasional dan kontingensi, yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan, karakteristik bawahan, dan lingkungan kerja. Selain itu kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan,

tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti motivasi individu dan lingkungan kerja (Campbell,2021;Ajzen,2022).

Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi peran kepemimpinan mandor terhadap kinerja karyawan tergolong rendah, artinya dalam penelitian ini kepemimpinan bukan merupakan satu – satunya faktor utama yang menentukan kinerja. hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan 14 orang responden sebagai sampel yang merupakan seluruh karyawan chemis pada divisi 2. Jumlah tersebut dipilih karena memang hanya terdapat 14 karyawan chemis yang berada langsung di bawah pengawasan mandor sehingga semuanya dijadikan populasi. Teknik ini disebut sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya sedikit (Sugiyono,2017). Jumlah responden yang relative kecil ini menjadi keterbatasan dalam penelitian. Melalui uji regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa kepemimpinan mandor tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dijelaskan karena keterbatasan jumlah sampel yang digunakan, sehingga kemampuan uji statistik untuk mendeteksi hubungan antar variabel menjadi lemah (Santoso, S. 2019).

Meskipun jumlah responden tidak banyak, penelitian ini tetap dapat menggunakan uji regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2015), analisis regresi tetap bisa dilakukan walaupun dengan jumlah responden yang terbatas. Hal ini bertujuan untuk melihat arah dan hubungan antara peran kepemimpinan mandor dan kinerja karyawan berdasarkan data yang tersedia.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,169 dan nilai signifikansi sebesar 0,576. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kepemimpinan mandor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik.
2. Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 0,576 dan T tabel sebesar 2,179. Karena nilai t hitung lebih kecil dari T tabel ($0,576 < 2,179$) maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Nilai signifikansi (Sig. = 0,576) yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak yang artinya secara parsial kepemimpinan belum memberikan kontribusi yang cukup dalam menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan Diharapkan untuk memperhatikan faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel, dengan sampel yang lebih besar, temuan penelitian akan lebih valid dan dapat diandalkan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk memperluas jumlah responden dan mencakup variabel lain yang relevan seperti motivasi, beban kerja, kompensasi,

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, R. (2009). *Imputasi Berganda Menggunakan Metode Regresi dan Metode Predictive Mean Matching untuk Menangani Missing Data*. Surabaya: Jurusan Statistika ITS.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Campbell,J.P.,&Wiernik,B.M.(2021).*Job Performance: A Theoretical Review.in S.Highhouse, R.S.Landis, & J.R.Baur (Eds),The Oxford Handbook of Organizational Psychology (Vol.1,2nd ed.)*.Oxford University Press.
- Ghozali,I.(2016).*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nurhakim Y. I. 2014. *Perkebunan Kelapa Sawit Cepat Panen. Infra Pustaka,Depok*
- Pratama, A. (2016). *Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT . BPR Perbaungan Hombar Makmur*. Journal of Management Suwati Y. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Suwati Y. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55.

- Sugiyono.(2010). *Statistika Untuk Penelitian*.Bandung Alfabeta
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung Alfabeta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Suryana, I .(2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tani Prima Makmur* Konawe.Jurnalistiqomah.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siregar, S. (2015). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tika, P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wibowo, W. A. S., & Ramadhani , Y.C. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Cantika Anggun Karya*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)