

PENGARUH ARAHAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN MANDOR TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PEMETIK TEH DI PERKEBUNAN TEH UP.TANJUNGSARI, TAMBI WONOSOBO

Wiwid Setyawan¹, Ir. Trismiyati, MP², Dimas Deworo Puruhito SP. MP²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh arahan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan petik teh di perkebunan teh tambu wonosobo. pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Juni – Juli .Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut apa saja faktor faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang atasan dan apakah arahan kerja dan gaya kepemimpinan mandor berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan petik teh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang atasan dan apakah arahan kerja dan gaya kepemimpinan mandor berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan petik teh. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif analisis, yaitu sebagai metode yang memusatkan pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun dan kemudian dijelaskan selanjutnya dianalisa. Jenis data yang diambil yaitu data Primer dan data Sekunder, Metode Pengumpulan Data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara dan Pencatatan atau pendataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel arahan kerja dan gaya kepemimpinan mandor berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan petik teh.

Kunci : Gaya kepemimpinan, Arahan kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Teh (*Camelia Sinensis*) adalah salah satu komoditi andalan di daerah Jawa Barat yang dikenal sejak zaman belanda. Melalui sejarah yang panjang, perkebunan teh ini di budidayakan dan dikelola oleh perusahaan Negara, swasta, bahkan perusahaan asing. Teh adalah minuman yang mengandung kafein, sebuah infusi yang dibuat dengan cara menyeduh daun, pucuk daun, atau tangkai daun yang dikeringkan dari tanaman *Camellia sinensis* dengan air panas. Teh yang berasal dari tanaman teh dibagi menjadi 4 kelompok: teh hitam, teh oolong, teh hijau, dan teh putih.

Istilah "teh" juga digunakan untuk minuman yang dibuat dari buah, rempah-rempah atau tanaman obat lain yang diseduh misalnya, teh rosehip, camomile, krisan dan

Jiaogulan. Teh yang tidak mengandung daun teh disebut teh herbal.

Teh merupakan sumber alami kafein, teofilin dan antioksidan dengan kadar lemak, karbohidrat atau protein mendekati nol persen. Teh bila diminum terasa sedikit pahit yang merupakan kenikmatan tersendiri dari teh.

Teh bunga dengan campuran kuncup bunga melati yang disebut teh melati atau teh wangi melati merupakan jenis teh yang paling populer di Indonesia. Konsumsi teh di Indonesia sebesar 0,8 kilogram per kapita per tahun masih jauh di bawah negara-negara lain di dunia, walaupun Indonesia merupakan negara penghasil teh terbesar nomor lima di dunia.

Salah satu upaya sebuah perusahaan untuk meningkatkan hasil produksinya adalah

meningkatkan kinerja seorang karyawan atau buruh pemetik teh, dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan sekali untuk memberikan arahan kerja yang dapat tersampaikan secara baik dan dapat diterima oleh bawahannya.

Dalam hal ini kepemimpinan seorang mandor petik sendiri sangat berperan penting bagi kinerja seorang karyawan petik untuk menghasilkan petikan daun teh yang baik sesuai arahan dari mandor petik. Seorang mandor petik di sebuah perusahaan memegang kendali atas bawahannya. Mandor sendiri memiliki pekerjaan utama yaitu mengawasi dan bertanggung jawab atas pengawasan dan pelaksanaan pekerjaan petik sesuai dengan kualitas daun teh yang akan di petik dan mandor petik juga harus bertanggung jawab kepada atasannya yaitu seorang asisten.

Semua ini akan berjalan dengan baik dan sesuai rencana apabila adanya manajemen yang baik. Setiap pekerjaan yang di menejemen harus membutuhkan seorang yang terampil dalam memimpin dan mempunyai jiwa pemimpin. Kepemimpinan sendiri merupakan bagian yang terpenting dari peran atasan terhadap bawahan. Kepemimpinan yang efektif yaitu apabila kepemimpinan yang menunjang sifat sifat individual bawahannya secara vertical maupun sesama pemimpin secara horizontal.

Disamping itu seorang pemimpin harus bisa memberikan arahan pekerjaan yang baik kepada bawahannya, sehingga akan mempengaruhi kualitas dan kinerja kerja seorang bawahan. Dengan arahan kerja yang disampaikan dengan baik maka seorang bawahan akan mengetahui maksud dan kemauan seorang pemimpin, sehingga akan menghasilkan kinerja kerja yang sesuai dengan tujuan, dan bawahanpun merasa diperhatikan karena diberikan arahan kerja

sehingga mereka tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.

Sedangkan kinerja sendiri menurut (*Aguinus*) adalah tentang perilaku atau apa yang dikerjakan oleh karyawan, bukan tentang apa yang di produksi atau yang di hasilkan oleh pekerjaan mereka. Dengan kata lain kinerja yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku karyawan itu sendiri.

Dari berbagai penjelasan diatas, maka dapat di jelaskan bahwa setiap perusahaan menginginkan SDM mandor petik yang memiliki jiwa pemimpin dan dapat memberikan arahan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas untuk mengetahui masalah sebuah perusahaan yang menginginkan SDM mandor petik yang memiliki jiwa pemimpin dan dapat memberikan arahan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka penyusun tertarik untuk meneliti pengaruh hasil kerja bila faktor kepemimpinan dan arahan kerja dapat dilaksanakan dengan baik, oleh karena itu penyusun mengangkatnya dalam skripsi yang berjudul “PENGARUH ARAHAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN MANDOR, TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PEMETIK TEH”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendiskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang

diteliti antara fenomena yang di uji, dengan metodenya menggunakan metode survey yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta fakta dari gejala gejala yang ada dan mencari keterangan keterangan secara faktual.

Waktu dan tempat

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 04 Juni – 04 Juli 2015 di perkebunan teh di PT. Tambi, Wonosobo, Desa Tanjungsari, Jawa Tengah.

Jenis Data Yang Diambil

Jenis data yang diambil dalam penelitian kali ini adalah data primer dan data sekunder dengan definisi sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan terkait apa yang sedang diteliti.
2. Data Sekunder adalah data yang di peroleh dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuisioner terhadap karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Teknik Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk mendeskripsikan tentang keadaan lapangan dengan pengamatan yang dilakukan terhadap pekerja atau buruh secara objektif, tujuannya untuk mendapatkan gambaran yang lengkap mengenai keadaan yang sebenarnya.
2. Kuisioner yaitu merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung, peneliti memberikan daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden.
3. Wawancara yaitu suatu metode pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi dari narasumber secara lisan. Jawaban responden akan di rekam dan di simpulkan sendiri oleh peneliti.

Metode Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel tempat peneliti menggunakan teknik *purposive*

sampling atau pengambilan sampel secara sengaja, yaitu di UP (Unit Produksi) Tanjungsari. Sedangkan untuk responden peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengumpulan data secara acak dimana peneliti dalam memilih sample dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Dengan teknik semacam ini maka terpilihnya individu menjadi anggota sample benar benar atas dasar faktor kesempatan, dalam arti memiliki kesempatan yang sama, bukan karena adanya pertimbangan subjektif dari peneliti. Di UP. Tanjungsari sendiri terdapat 3 blok yang di gunakan dalam pengambilan sampel ini. Untuk jumlah mandor sendiri, setiap blok memiliki 2 (dua) mandor petik. Sehingga peneliti mengambil hanya 3 responden mandor petik dari jumlah keseluruhan mandor petik yaitu 6 orang, yang digunakan untuk membandingkan antara mandor satu dengan mandor yang lainnya dengan jenis pekerjaan yang sama. Kemudian dari 3 blok tadi, peneliti mengambil 10 responden tenaga kerja petik teh di setiap bloknya, sehingga peneliti mengambil 30 responden secara acak.

Pengukuran Variable

Variable penelitian adalah hal hal yang membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variable, yaitu variable independen dan variable dependen.

1. Variable terikat (Dependen Variable)
Merupakan variable yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah , mudah terlihat dengan mengenali berbagai variable dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikatnya adalah Kinerja (Y)
2. Variabel bebas (Independen Variable)

Merupakan variable yang mempengaruhi variable terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun negative (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini variable bebasnya adalah Gaya kepemimpinan (X1) dan Arahan Kerja (X2)

Definisi Operasional Variable

Definisi operasional adalah meletakkan arti kepada satu variable dengan cara menetapkan keinginan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variable itu. Pengertian operasional variable ini diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dilakukan sesuai dengan perilaku karyawan pemetik teh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa indikator dalam menilai kinerja seseorang itu baik atau tidak adalah :

- a. Kualitas kerja : Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan baik dan benar sesuai arahan mandor

- b. Kuantitas kerja : Jumlah yang mampu dihasilkan pemetik dalam jumlah kg/ranjang
- c. Pemanfaatan waktu : Aktifitas pemetik yang mampu diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan (kg/hari)
- d. Tingkat kehadiran : Standar kehadiran karyawan pemetik dalam satu bulan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator indikator tersebut akan diperoleh melalui kuisisioner yang akan dibagikan kepada mandor. Untuk pengolahan dari hasil kuisisioner, maka penulis menggunakan skala likert, dimana jawaban diberi skor maksimal yaitu 3, selanjutnya nilai alternative tersebut di jumlahkan untuk tiap jawaban responden (mandor) dengan menggunakan langkah langkah berikut :

Bobot penilaian :

Tabel 1. Pemberian nilai skor Kinerja Kerja Karyawan Pemetik

Jawaban	skor
Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Setelah memperoleh data data tersebut, maka selanjutnya dilakukan proses penggolongan data yang di sajikan dalam bentuk table dan di berikan kode Y.1 untuk butir pertanyaan yang pertama , Y.2 untuk butir pertanyaan ke dua, Y.3 untuk butir pertanyaan ke tiga, Y.4 untuk butir pertanyaan ke empat dan Y.5 untuk butir pertanyaan ke lima.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang sedang mengamati dari luar. Untuk

mengukur gaya kepemimpinan tersebut dapat di ukur dengan menggunakan indikator indikator sebagai berikut:

- a. Instruksi : Bagaimana seorang mandor memberikan instruksi kerja dengan baik dan benar serta dapat dijalankan dan diterima dengan baik.
- b. Konsultasi : Apakah seorang mandor selalu memberikan bimbingan sehubungan dengan pekerjaannya dan bagaimana cara mandor memberikan sebuah informasi.
- c. Partisipasi : Bagaimana cara mandor mengajak karyawannya untuk bersama mencari sebuah solusi

terhadap suatu permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaannya, bagaimana seorang mandor memberikan kesempatan karyawan pemetik untuk memberikan masukan.

- d. Delegasi : Cara dari mandor untuk mengetahui karakter dari bawahannya , delegasi bersifat untuk semua pemetik apakah karyawan tetap akan melakukan pekerjaannya

walaupun tanpa ada pengawasan dari mandor.

Indikator indikator tersebut akan diperoleh melalui kuisisioner yang akan dibagikan kepada karyawan pemetik. Untuk pengolahan dari hasil kuisisioner, maka penulis menggunakan skala likert, dimana jawaban diberi skor maksimal yaitu 3, selanjutnya nilai alternative tersebut di jumlahkan untuk tiap jawaban responden (karyawan petik) dengan menggunakan langkah langkah berikut :

Tabel 2. Pemberian nilai skore gaya kepemimpinan Mandor

Jawaban	Skore
Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Setelah memperoleh data data tersebut, maka selanjutnya dilakukan proses penggolongan data yang di sajikan dalam bentuk table dan di berikan kode X1.1 untuk butir pertanyaan yang pertama , X1.2 untuk butir pertanyaan ke dua, X1.3 untuk butir pertanyaan ke tiga, X1.4 untuk butir pertanyaan ke empat dan X1.5 untuk butir pertanyaan ke lima, dan begitu seterusnya hingga butir pertanyaan X1.11 untuk butir pertanyaan ke sebelas.

2. Arahan Kerja

Arahan kerja adalah bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengatur dan memanejemen bawahannya sehingga dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan arahan pemimpin. Secara sederhana dapat di artikan bahwa arahan kerja yaitu cara menyampaikan tugas atau pekerjaan kepada bawahan, dan bawahan dapat menerima arahan tersebut dengan baik dan benar sesuai perintah dari pemimpin sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Untuk mengukur variable arahan kerja dapat diukur melalui indikator indikator sebagai berikut :

- a. Cara menyampaikan arahan : yaitu keterampilan seorang mandor dalam menyampaikan tugas tugas yang akan di berikan kepada karyawan pemetik, sehingga tersampaikan secara baik dan dimengerti oleh karyawan.
- b. Kejelasan dalam memberikan instruksi : bagaimana cara mandor menyampaikan sebuah informasi maupun instruksi pekerjaan yang dapat dan muda di pahami oleh karyawan pemetik, tidak adanya arahan yang dapat membingungkan atau tidak dimengerti oleh karyawan.

Indikator indikator tersebut akan diperoleh melalui kuisisioner yang akan dibagikan kepada karyawan pemetik. Untuk pengolahan dari hasil kuisisioner, maka penulis menggunakan skala likert, dimana jawaban diberi skor maksimal yaitu 3, selanjutnya nilai alternative tersebut di jumlahkan untuk tiap jawaban responden (karyawan petik) dengan menggunakan langkah langkah berikut :

Bobot penilaian :

Tabel 3. Pemberian nilai score Arahan kerja Mandor

Jawaban	Skore
Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Setelah memperoleh data data tersebut, maka selanjutnya dilakukan proses penggolongan data yang di sajikan dalam bentuk table. Setelah memperoleh data data tersebut, maka selanjutnya dilakukan proses penggolongan data yang di sajikan dalam bentuk table dan di berikan kode X2.1 untuk butir pertanyaan yang pertama , X2.2 untuk butir pertanyaan ke dua, X2.3 untuk butir pertanyaan ke tiga, X2.4 untuk butir pertanyaan ke empat dan X2.5 untuk butir pertanyaan ke lima, dan begitu seterusnya hingga butir pertanyaan X2.10 untuk butir pertanyaan ke sepuluh.

Metode Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis dan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Regresi linier berganda. Uji analisis linier berganda digunakan untuk uji statistic

non parametrik. analisis linier berganda dapat digunakan untuk test of independence atau menguji kebebasan antara dua kategori variable. Untuk analisis linier berganda, hipotesa yang digunakan adalah mengenai ada atau tidaknya hubungan kaitan antara dua kategori variable secara statistik :

Ho : Kedua kategori variabel adalah independen atau saling bebas (tidak terdapat hubungan antara kedua kategori)

Ha : Kedua kategori variabel adalah dependen atau saling terikat (terdapat hubungan antara kedua kategori)

Rumus yang di gunakan untuk uji analisis linier berganda adalah :

$$Y = A + BX_1 + BX_2$$

Y= Dependent Variabel (Variabel Terikat)

A= Konstanta

Bx1= Variabel Gaya kepemimpinan di tingkat satu satuan

Bx2= Variabel arahan kerja di tingkat satu satuan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

a. Mandor Petik

Penyajian karakteristik responden yang merupakan karyawan kebun Tanjungsari adalah penggambaran secara umum tentang responden. Penggambaran

tersebut meliputi umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir, lamanya bekerja. Data mandor petik menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Komposisi mandor petik menurut jenis kelamin di kebun Tanjungsari

No	Kelompok Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki laki	3	100.00
Total		3	100.00

Sumber. Analisis Data Primer 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa mandor petik di perkebunan

teh tanjungsari 100% laki laki. Hal ini di karenakan mandor laki laki lebih siap dan

kuat dalam menghadapi persoalan di lapangan. Data mandor petik menurut usia

dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Komposisi mandor petik menurut usia di kebun Tanjungsari

No	Kelompok Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	30 – 40 tahun	2	66,67
2	444441 – 50 tahun	1	33.33
Total		3	100.00

Sumber. Analisis Data Primer 2015

Dalam tabel di atas usia mandor yang mendominasi yaitu usia antara 30-40 tahun, yaitu sebesar 66,67%, hal ini di karenakan para mandor sudah bekerja sejak lama di kebun teh tanjungsari. Dan untuk usia antara

41-50 tahun hanya sebesar 33.33% atau satu responden.

Data mandor petik menurut pendidikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6 Komposisi mandor petik menurut pendidikan di kebun Tanjungsari

No	Kelompok pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMP	1	33.33
2	SMA	2	66.67
Total		3	100.00

Sumber. Anealisis Data Primer 2015

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa mandor petik di kebun teh tanjungsari berpendidikan minimal SMA yaitu sebesar 66.67% dikarena untuk menjadi mandor petik harus memiliki wawasan yang luas dan

berpendidikan yang tinggi, sedangkan sisanya yang berpendidikan SMP hanya sebesar 33.33% saja, atau hanya 1 responden. Data mandor petik menurut lamanya bekerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Komposisi mandor petik menurut lamanya bekerja di kebun Tanjungsari

No	Kelompok lama bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	6 – 8 tahun	1	33.33
2	>8 tahun	2	66.67
Total		3	100.00

Sumber. Analisis Data Primer 2015

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa mandor petik di kebun teh tanjungsari telah lama bekerja sebagai mandor yaitu antara 6-8 tahun sebesar 33.33 % , dan untuk 2 mandor

lagi telah lama bekerja lebih dari 8 tahun atau sebesar 66.67%.

b. Karyawan Petik

Data karyawan petik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8. Komposisi karyawan petik menurut jenis kelamin di kebun Tanjungsari

No	Kelompok Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Perempuan	30	100.00
Total		30	100.00

Sumber. Analisis Data Primer 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan petik di perkebunan teh Tanjungsari karyawan perempuan 100%. Hal ini dikarenakan karyawan perempuan dalam hal pemetikan

lebih teliti dan lebih rajin dari pada karyawan laki-laki. Data karyawan menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini

Tabel 9. Komposisi karyawan petik menurut umur di kebun Tanjungsari

No	Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	36 – 40	4	13.34
2	41 – 45	6	20.00
3	46 – 50	13	43.33
4	51 – 55	6	20.00
5	56 – 60	1	3.33
Total		30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer 2015

Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa umur paling dominan adalah antara 46-50 tahun, yaitu sebanyak 43,33 % , umur 41-45 tahun sebanyak 20,00 % , umur 51-55 tahun sebanyak 20,00 % , umur 36-40 tahun sebanyak 13,34% , umur 56-60 sebanyak 3.33 % Hal tersebut dapat

menguntungkan bagi perusahaan, walaupun tidak termasuk usia yang produktif tetapi para karyawan dapat lebih teliti dalam pemetikan daun teh. Data karyawan menurut kelompok Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini :

Tabel 10. Komposisi karyawan petik menurut tingkat pendidikan di kebun Tanjungsari

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	29	96.67
2	SMP	1	3.33
Total		30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat untuk tingkat pendidikan yang sangat dominan adalah SD sebesar 96,67% , SMP sebanyak 3.33% . Hal tersebut menunjukkan

bahwa sebagian besar pemetik teh di kebun tanjungsari berpendidikan SD, karena dalam hal pekerjaan perusahaan hanya membutuhkan keterampilan karyawan saja.

Tabel 11 Komposisi karyawan petik menurut asal daerah di kebun Tanjungsari

No	Asal daerah	Frekuensi	Presentase (%)
1	Wonosobo	30	100.00
Total		30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan petik yang berasal dari daerah wonosobo sebanyak 100%, hal ini

dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan masyarakat di sekitar perkebunan teh tersebut.

Tabel 12. Komposisi karyawan petik menurut lamanya bekerja di kebun Tanjungsari

No	Lama bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	1 – 2	1	3.33
2	3,1 – 4	2	6.67
3	5,1 – 6	1	3.33
4	8,1 – 9	26	86.67
Total		30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan petik dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 3,33% , 3,1-4 tahun sebanyak 6,67%, 5,1-6 tahun sebanyak 3,33% , dan 8,1-9 tahun sebanyak 86,6 % . Hal tersebut menunjukkan presentase karyawan petik di kebun tanjungsari yang

bekerja selama 8,1-9 tahun lebih banyak dari yang lainnya. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap dan sudah bekerja menjadi pemetik dari usia muda dan tetap bertahan di kebun Tanjungsari karena dekat dengan rumah para pemetik.

Tabel 13. Komposisi karyawan petik menurut gaji di kebun Tanjungsari

No	Kelompok gaji (Rupiah)	Frekuensi	Presentase (%)
1	200.000 – 300.000	5	16.67
2	310.000 – 400.000	21	70.00
3	410.000 – 500.000	3	10.00
4	510.000 – 600.000	1	3.33
Total		30	100.00

Sumber : Analisis Data Primer 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat gaji karyawan dalam satu bulan yang terbanyak adalah 310.000-400.000 yaitu sebesar 70%, kemudian 200.000-300.000 sebanyak 16,67%, 410.000-500.000 sebanyak

10% dan 510.000-600.000 sebanyak 3.33%. Hal tersebut dikarenakan gaji tersebut sudah diterima bersih oleh karyawan dan telah di kurangi pinjaman pinjaman yang dilakukan oleh karyawan petik.

Tabel 14. Data kualitas kerja karyawan pemetik teh

Nomer	Nama	Kualitas kerja
1	Titik Utami	Baik
2	Romiyah	Baik
3	Mukmaniah	Cukup baik
4	Sutarmiah	Baik
5	Tentrem	Cukup baik
6	Winarti	Baik
7	Sumariah	Baik
8	Painah	Baik
9	Kisi	Baik
10	Suwarti	Cukup baik
11	Waltinah	Cukup baik
12	Samsinah	Baik
13	Jumariyah	Baik
14	Muatimah	Baik
15	Kuat	Baik
16	Sunardi	Baik
17	Miskiah	Cukup baik
18	Saidah	Cukup baik
19	Kinah	Baik
20	Kartinem	Baik
21	Miatih	Cukup baik
22	Romelah	Baik
23	Musmaniah	Cukup baik
24	Saniah	Baik
25	Rotimah	Baik
26	Tutur	Baik
27	Roimah	Baik
28	Sapiyah	Baik
29	Miati	Cukup baik
30	Ambar	Cukup baik

Sumber : data primer 2015

*keterangan :

Baik sekali (Tanpa ada kesalahan dalam pemetikan,atau sesuai dengan arahan mandor petik)

Baik (memiliki kesalahan dalam pemetikan sekitar 5-10 % dari jarak batas potong daun muda)

Cukup baik (memiliki kesalahan dalam pemetikan di atas 10 % dari jarak batas potong daun muda)

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa setengah dari total responden dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai

arahan kerja dari seorang mandor dan kualitas para pemetik bisa di bilang baik.

Pemetikan teh memerlukan ketelitian tinggi karena memiliki rumusan tersendiri. Rumusan tersebut dibagi ke dalam 3 kategori, yaitu:

1. Petikan halus dengan rumus $p+1$ atau $b+1$ m.

Artinya pucuk yang dihasilkan terdiri dari **pucuk peko (p)** dengan satu daun, atau **pucuk burung (b)** dengan satu **daun muda (m)**.

2. Petikan medium, dengan rumus $p+2$, $p+3$, $b+1$ m, $b+2$ m, $b+3$ m. Rumus ini menandakan bahwa pucuk yang dihasilkan terdiri dari pucuk peko dengan dua daun, 3 daun muda, serta pucuk burung dengan satu, dua atau bahkan tiga pucuk daun muda.

3. Petikan kasar, dengan rumus $p+4$ atau lebih dan $b+(1-4)$. Ini berarti pucuk yang dihasilkan terdiri dari pucuk peko dengan empat daun atau lebih dan pucuk burung dengan beberapa daun tua. Untuk menghasilkan teh berkualitas, rumus pemetikan yang digunakan adalah petikan halus $p+1$ atau $b+1$ m. Memang tidak mudah menerapkan rumus tersebut, tapi untuk menghasilkan teh yang terbaik hal tersebut haruslah dilakukan.

Pelaksanaan hanca petik antara perhitungan dengan pelaksanaan di lapangan seringkali tidak sama karena beberapa hal seperti jam kerja efektif dalam satu hari, kehadiran tenaga kerja, siklus petik, kondisi lahan, dan ketersediaan pucuk di atas bidang petik. Setiap pemetik dalam blok mempunyai hanca petik yang berbeda-beda. Hanca petik di Blok Murai dan Kutilang lebih rendah daripada Blok Gelatik. Hanca petik di Blok Murai dan Kutilang yaitu 1.7 patok /HK sedangkan Blok Gelatik 1.9 patok/HK. Karyawan petik akan menerima premi atau bonus apabila dari analisis pucuk yang dilakukan oleh petugas analisa. analisis ini dilakukan untuk mengetahui presentase kerusakan pucuk juga untuk mengetahui

besaran bonus yang di terima sesuai dengan mutu petikan, jika mutu petikan $>55\%$ maka masing masing pemetik dalam satu blok itu akan mendapatkan premi sebesar Rp 30/kg pucuk.

Kapasitas pemetik adalah bobot pucuk yang dipetik oleh seorang pemetik dalam satu hari kerja. Standar kapasitas pemetik yang di tetapkan oleh Unit Perkebunan Tanjungsari adalah 20-25 kg. Kapasitas pemetik antara satu pemetik dengan pemetik lainnya tergantung pada beberapa faktor diantaranya yaitu cuaca, populasi tanaman, keterampilan pemetik, topografi areal yang dipetik dan kondisi pertumbuhan pucuk di lapang. Kemampuan dan keterampilan pemetik yang masih rendah menyebabkan teknis pemetikan tidak berjalan dengan baik seperti pemetikan dilakukan dengan cara *dijambret (ngodok)*. Hal ini dapat menyebabkan kondisi tanaman menjadi terganggu, sehingga pertumbuhan pucuk untuk pemetikan berikutnya menjadi tidak merata dan hal ini dapat mempengaruhi kapasitas pemetikan.

Selain itu, rendahnya kapasitas pemetik disebabkan juga oleh faktor jam kerja (4-5 jam/hari) yang dilakukan. Jam kerja ini masih dibawah standar jam kerja yang ditetapkan perkebunan. Rendahnya jam kerja ini menyebabkan hanca petik tidak terselesaikan dan harus dilanjutkan pada hari berikutnya

Tabel 15. Data kuantitas kerja karyawan petik

Nomer	Nama	Kg/ranjang
1	Titik Utami	25 kg
2	Romiyah	22 kg
3	Mukmaniah	27 kg
4	Sutarmiah	20 kg
5	Tentrem	15 kg
6	Winarti	24 kg
7	Sumariah	23 kg

8	Painah	15 kg
9	Kisi	27 kg
10	Suwarti	25 kg
11	Waltinah	20 kg
12	Samsinah	20 kg
13	Jumariyah	25 kg
14	Muatimah	17 kg
15	Kuat	15 kg
16	Sunardi	15 kg
17	Miskiah	24 kg
18	Saidah	20 kg
19	Kinah	15 kg
20	Kartinem	27 kg
21	Miatih	25 kg
22	Romelah	20 kg
23	Musmaniah	20 kg
24	Saniah	17 kg
25	Rotimah	15 kg
26	Tutur	15 kg
27	Roimah	24 kg
28	Sapiyah	23 kg
29	Miati	20 kg
30	Ambar	27 kg
Rata rata		20,9 kg

Sumber : data primer 2015

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa sebagian besar pemetik teh dapat memetik teh

dengan berat rata rata mencapai 20,9 kg per orang.

Tabel 16. Data pemanfaatan waktu oleh karyawan petik teh

Nomer	Nama	Pemanfaatan waktu
1	Titik Utami	Baik
2	Romiyah	Baik
3	Mukmaniah	Cukup baik
4	Sutarmiah	Baik
5	Tentrem	Cukup baik
6	Winarti	Baik
7	Sumariah	Baik
8	Painah	Baik
9	Kisi	Baik
10	Suwarti	Cukup baik
11	Waltinah	Cukup baik
12	Samsinah	Baik
13	Jumariyah	Baik
14	Muatimah	Baik
15	Kuat	Baik
16	Sunardi	Baik

17	Miskiah	Cukup baik
18	Saidah	Baik
19	Kinah	Baik
20	Kartinem	Baik
21	Miatih	Baik
22	Romelah	Cukup baik
23	Musmaniah	Cukup baik
24	Saniah	Cukup baik
25	Rotimah	Baik
26	Tutur	Baik
27	Roimah	Baik
28	Sapiyah	Baik
29	Miati	Baik
30	Ambar	Cukup baik

Sumber : data primer 2015

*keterangan : Baik sekali (dapat memetik teh 25-30 kg / hari)

Baik (dapat memetik teh 20-25 kg / hari)

Cukup baik (dapat memetik teh 15-20 kg/hari)

Dari tabel di atas kita dapat mengetahui bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu

dengan baik untuk melakukan pekerjaan,sehingga para pemetik dapat menghasilkan jumlah yang banyak

Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan persepsi responden, gaya kepemimpinan mandor pada perkebunan Teh Nambi Wonosobo disajikan pada tabel berikut.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Mandor (X1)

Butir	Skor					
	1		2		3	
	F	%	f	%	F	%
X1.1	0	0.0	0	0.0	30	100.0
X1.2	0	0.0	2	6.7	28	93.3
X1.3	3	10.0	18	60.0	9	30.0
X1.4	1	3.3	7	23.3	22	73.3
X1.5	0	0.0	19	63.3	11	36.7
X1.6	0	0.0	3	10.0	27	90.0
X1.7	0	0.0	3	10.0	27	90.0
X1.8	1	3.3	6	20.0	23	76.7
X1.9	0	0.0	0	0.0	30	100.0
X1.10	7	56.7	7	23.3	16	53.3
X1.11	2	6.7	13	43.3	15	50.0

Sumber: Data Primer terolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan gaya kepemimpinan (X1) mandor perkebunan teh Tambi Wonosobo. Dari 30 responden, semuanya (100%) menilai bahwa mandor dapat

memberikan instruksi kerja dengan baik dan mudah dipahami oleh karyawan petik (X1.1). Dua puluh delapan responden (93,3%) berpendapat mandor selalu memberikan bimbingan dengan baik, dan 2 orang responden (6,7%) menyatakan kurang setuju

kalau mandor selalu memberikan bimbingan dengan baik, namun tidak ada seorangpun yang tidak setuju kalau kalau mandor tidak pernah memberikan bimbingan terhadap karyawan (X1.2).

Tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan mandor dalam pemecahan masalah yang timbul dalam perusahaan adalah sebanyak 3 responden (10%) menyatakan dirinya sebagai karyawan tidak pernah dilibatkan untuk mencari solusi dari permasalahan yang ada, sebanyak 18 responden (60%) menyatakan kurang setuju dan 9 responden (30%) menyatakan setuju kalau dirinya selalu dilibatkan dalam mencari jalan keluar dari permasalahan yang timbul dalam perusahaan (X1.3). Menurut mandor, memang tidak semua permasalahan harus dimusyawarahkan dengan seluruh karyawan, jika ia bisa menyelesaikan sendiri maka karyawan tidak banyak dilibatkan untuk mencari jalan keluarnya, namun jika ada permasalahan yang membutuhkan peran serta karyawan, biasanya mandor juga meminta pendapat dari beberapa karyawan. Dalam pengambilan keputusan, sebagian besar responden (73,22%) menilai mandor telah melakukan dengan baik dan benar, hanya 1 orang responden yang berpendapat tidak setuju kalau mandor telah melakukan dengan baik dan benar (X1.4). Sementara dalam menerima kritik dan saran, mandor dinilai oleh karyawan kurang bisa menerima kritik dan saran, hal ini ditunjukkan dengan 19 responden (63,3%) menilai kurang setuju kalau mandor telah menerima kritik dan saran dari karyawan dengan baik (X1.5). Namun hal itu tidak berpengaruh terhadap suasana kerja di lingkungan perkebunan teh Tambi Wonosobo. Sebanyak 27 responden (90%) mandor mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, 3 responden (10%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada satupun yang menyatakan tidak setuju.(X1.6)

Mandor perkebunan teh Tambi Wonosobo merupakan seorang yang bersikap tegas, memiliki pendirian yang kuat dan selalu optimis, hal ini dapat dilihat dari jawaban item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, khususnya untuk X1.7 dan X1.8 yang masing-masing sebesar 90% dan 76,7% responden menyatakan setuju kalau mandor memiliki sikap yang tegas, berpendirian yang kuat dan selalu optimis terhadap kemajuan perusahaan. Demikian halnya untuk item pertanyaan X1.9, semua responden (100%) menilai kalau mandor selalu memberikan masukan terhadap karyawan petik teh.

Sebanyak 56,7 % responden menilai mandor tidak setuju dengan sikap mandor yang membiarkan karyawan berbuat sesuai dengan keinginannya, 7 responden (23,3%) kurang setuju dan 16 responden (53,3%) berpendapat setuju dengan gaya kepemimpinan mandor yang membiarkan karyawan berbuat sesuai dengan keinginannya (X1.10).

Kekurangan sikap positif yang dimiliki oleh seorang mandor dalam perkebunan teh Tambi Wonosobo adalah kurang demokratis, hal ini dapat ditunjukkan dari persepsi jawaban responden yang menyatakan mandor kurang mengajak berdiskusi karyawan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada. Seperti yang tertera pada tabel di atas, sebanyak 13 responden (43,3%) menilai kurang setuju dengan gaya kepemimpinan mandor yang kurang melibatkan karyawan dalam musyawarah (X1.11).

Arahan Kerja (X2)

Berdasarkan persepsi responden, arahan kerja mandor terhadap karyawan petik pada perkebunan Teh Tambi Wonosobo disajikan pada tabel berikut.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Arahan Kerja Mandor (X2)

Butir	Skor					
	1		2		3	
	F	%	f	%	f	%
X2.1	0	0.0	0	0.0	30	100.0
X2.2	0	0.0	1	3.3	29	96.7
X2.3	0	0.0	1	3.3	29	96.7
X2.4	0	0.0	3	10.0	27	90.0
X2.5	0	0.0	9	30.0	21	70.0
X2.6	0	0.0	2	6.7	28	93.3
X2.7	30	100.0	0	0.0	0	0.0
X2.8	4	13.3	16	53.3	10	33.3
X2.9	1	3.3	13	43.3	16	53.3
X2.10	1	3.3	11	36.7	18	60.0

Sumber: Data Primer terolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, semua karyawan petik teh (100%) berpendapat bahwa mandor telah memberikan instruksi kerja dengan jelas, dan karyawan juga bisa mengerti maksud dari instruksi yang diberikan oleh mandor, hal ini dapat dilihat dari jawaban item pertanyaan X2.1 dan X2.2 yang masing masing sebesar 100% dan 96.7 %. Demikian halnya untuk item pertanyaan X2.3 sebanyak 29 responden (96,7%) menyatakan setuju bahwa mandor menyampaikan intruksi secara langsung terhadap karyawan. Sebanyak 27 responden (90%) menilai mandor memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan karyawan petik teh (X2.4). Namun ada 9 responden (30%) yang menilai kurang setuju kalau mandor memberikan intruksi diwaktu yang tepat (X2.5).

Dalam memberikan arahan kerja, mandor selalu berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perkebunan teh Tambi Wonosobo. 28 responden (93,3%) menyatakan setuju kalau mandor dalam memberikan arahan kerja sesuai dengan keinginannya (X2.6). Namun yang mendasari kebijakan mandor adalah SOP yang diberlakukan oleh perkebunan. Hal

ini konsisten dengan jawaban responden pada item X2.7 yang semuanya (100%) menyatakan tidak setuju kalau mandor dalam memberikan arahan kerja berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan petik. Menurut mandor, meskipun karyawan petik yang telah lama bekerja di perkebunan teh, mereka tetap harus diberikan arahan sesuai SOP, agar kinerjanya dapat meningkat dan lebih baik, walaupun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan kebijakan mandor yang menetapkan standar kerja yang tinggi seperti pada tabel di atas untuk item X2.8 sebanyak 4 responden (13,3%) menjawab tidak setuju dan 16 responden (53,3%) kurang setuju. Demikian halnya mandor juga memberikan target kepada karyawan petik, agar mencapai kuantitas dan kualitas teh sesuai standar. Terhadap kebijakan ini sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju, 13 responden menjawab kurang setuju dan 16 responden menjawab setuju (X2.9). Dari target yang ditentukan oleh mandor sebagian besar karyawan telah mampu mencapai target, yaitu sebanyak 60% dari responden dan 1 responden (3,3%) tidak bisa mencapai target. (X2.10).

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data primer yang terkumpul, distribusi frekuensi tentang kinerja

karyawan perusahaan petik teh Tambi Wonosobo tampak pada tabel di bawah ini

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Butir	Skor					
	1		2		3	
	f	%	F	%	F	%
Y.1	0	0.0	0	0.0	30	100.0
Y.2	0	0.0	9	30.0	21	70.0
Y.3	0	0.0	5	16.7	25	83.3
Y.4	0	0.0	19	63.3	11	36.7
Y.5	0	0.0	2	6.7	28	93.3

Sumber: Data Primer terolah, 2015

Indikator yang dipergunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah: hasil kerja karyawan selalu mencapai target dan standar dari perusahaan (Y.1), Karyawan memiliki kualitas kerja yang sangat tinggi dalam pekerjaannya (Y.2), Karyawan tidak ada yang absen pada hari kerja (Y.3), Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan (Y.4) dan karyawan disiplin dalam pekerjaannya (Y.5).

Berdasarkan indikator variabel kinerja karyawan, untuk item pertanyaan Y.1 karyawan petik teh memiliki kinerja yang tinggi, hal ini diperkuat dengan pernyataan mandor bahwa semua (100%) karyawan selalu mencapai target dan standar dari perusahaan. Namun dari sisi kualitas kerja masih perlu ditingkatkan kinerjanya, karena baru 70% karyawan memiliki kualitas kerja yang sangat tinggi dalam pekerjaannya. (Y2)

Dari indikator kedisiplinan kerja, sebagian besar karyawan tidak pernah absen pada hari kerja yaitu sebanyak 25 responden (83,3%), sedangkan 5 responden (16,7%) pernah absen pada hari kerja dikarenakan sakit (Y3).

Dari indikator pemanfaatan waktu yang diberikan oleh perkebunan, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik, karena hanya 11 responden (36,7%) yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

waktu yang ditetapkan perusahaan dan 19 orang (63,3%) menyelesaikan pekerjaan kurang sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan. Walaupun keterlambatan capaian penyelesaian pekerjaan hanya terlambat 5-15 menit dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan, mandor menilai dari indikator Y.4, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik, karena tidak sesuai dengan Standar Operasional Pekerjaan (SOP).

Demikian halnya untuk item pertanyaan Y.5, mandor berpendapat 28 responden (93,3%) selalu disiplin dalam pekerjaannya dan 2 responden (6,7%) kurang disiplin, misalnya mereka datang terlambat ke tempat kerja dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Namun, secara umum kinerja karyawan petik di Perkebunan Teh Tambi tergolong baik. Peningkatan kualitas kinerja karyawan ini tidak lepas dari gaya kepemimpinan dan arahan kerja yang diterapkan oleh mandor. Dalam tiap minggu mandor melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan arahan kerja mandor terhadap kinerja karyawan perkebunan teh Tambi Wonosobo digunakan analisis regresi linier berganda dimana variabel bebasnya

adalah gaya kepemimpinan (X1) dan arahan kerja (X2), serta variabel terikatnya kinerja

karyawan (Y). Berikut hasil uji linier berganda

Tabel 20. Hasil Analisis regresi pengaruh arahan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Terikat	Bebas	koefesien regresi (r)			t- Hitung	keputusan terhadap HO
Y	X1	67,9			4,064	diterima
	X2	67,9			3,13	diterima

keterangan S : Signifikan

NS : Non Signifikan

Pada tingkat kepercayaan : 0,05 % ($\alpha = 5\%$)
 X1 T hitung : 4,064 T.Tabel : 2,051
 X2 T hitung : 3,130 T.Tabel : 2,051
 uji F hitung : 11,573 F. Tabel : 3,35

a. Dependent Variable: Y
 Dari hasil uji regresi berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 0,330 + 0,556X1 + 0,381X2$
 Dari persamaan tersebut dapan di jelaskan sebagai berikut:
 a (konstanta) = 0,330 memiliki arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan arahan kerja (X2) dalam keadaan kontan, maka variabel kinerja karyawan Perkebunan Teh Tambi Wonosobo (Y) adalah sebesar 0,330.
 $b_1 = 0,556$ memiliki arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,556 satuan.

$b_2 = 0,381$ memiliki arti bahwa apabila variabel arahan kerja (X1) ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,381 satuan.
 Kinerja karyawan petik pada Perusahaan Teh Tambi Wonosobo akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan mandor. Dari analisis deskriptif yang dilakukan sebelumnya, bahwa mandor kurang demokratis dalam memimpin karyawan. Sebagai mandor ia cenderung menyelesaikan sendiri permasalahan yang dihadapi. Kinerja karyawan masih bisa ditingkatkan dengan mandor melakukan perbaikan gaya kepemimpinan, misalnya lebih demokratis dan melibatkan karyawan untuk mencari solusi terhadap masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan petik pada Perusahaan Teh Tambi Wonosobo juga akan meningkat sejalan dengan perbaikan arahan kerja yang diberikan oleh mandor. Dari hasil analisis deskriptif sebelumnya, kekurangan mandor adalah terlalu kaku dalam menerapkan Standar Operasional Kerja (SOP) perusahaan, sehingga ada sebagian karyawan yang merasa tertekan dan tidak bisa mencapai stantandar pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja karyawan masih bisa ditingkatkan dengan upaya mandor untuk memperbaiki cara mengkomunikasikan SOP perusahaan dan pendekatan secara persuasif kepada karyawan untuk mengikuti SOP yang ditentukan. Disamping itu juga bisa dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Arahan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Arahan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (sendiri-sendiri) dilakukan dengan uji t, sedangkan secara simultan (bersama-sama) dengan uji F. Uji t dan uji F ini dilaksanakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian. Dalam penelitian ini dirumuskan dua hipotesis sebagai berikut : (1). Diduga Tingkat pendidikan, usia dan lamanya bekerja mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang mandor petik. (2). diduga ada pengaruh arahan kerja mandor terhadap kinerja kerja karyawan pemetik teh.

Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai signifikansinya $< \alpha$ 0,05 atau t hitung $>$ t tabel maka dikatakan pengaruhnya signifikan, sebaliknya apabila nilai signifikansinya $>$ α 0,05 atau t hitung $<$ t tabel maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dilihat dari tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel

gaya kepemimpinan (X1) $<$ 0,05 dan nilai t hitung 4,064 $>$ t tabel yang nilainya 2,051. Nilai signifikansi untuk variabel arahan kerja (X1) = 0,004 yang $<$ 0,05 dan nilai t hitung 3,130 $>$ t tabel yang nilainya 2,051. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan (X1) dan arahan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih kecil daripada nilai t hitung variabel arahan kerja (X2). Demikian halnya nilai signifikansinya juga $X1 < X2$, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan petik pada Perkebunan Teh Tambi Wonosobo adalah gaya kepemimpinan mandor (X1).

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung $>$ F tabel maka dikatakan pengaruhnya signifikan, sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari hasil analisis (**lampiran**) diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel, yaitu 11,573 $>$ 3,35. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan (X1) dan arahan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji t dan uji F, maka kedua hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perkebunan Teh Tambi Wonosobo.
2. Variabel arahan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) pada Perkebunan Teh Tambi Wonosobo.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan petik pada Perkebunan Teh Tambi Wonosobo adalah gaya kepemimpinan mandor (X1).

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, Kartika, I . 2012. “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, TBK Cabang Makassar”. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Makassar

Baihaqi, Fauzan, M . 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). “ Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang

Basuki ,Andi. 2009. “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA BOYOLALI “. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sebelas Maret. Surakarta

Fattah, Hussein. 2014. *Prilaku Pemimpin Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hendriawan, 2014 “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWIMITRA MULTIGUNA SEJAHTERA DI KABUPATEN KONawe UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA” Fakultas

Ekonomi Dan Bisnis. Unuversitas Hasanudin Makassar

[Http://Definisidanpengertian.Blogspot.Com/2011/02/Pengertian-Kuesioner.Html](http://Definisidanpengertian.Blogspot.Com/2011/02/Pengertian-Kuesioner.Html), (Diakses 7 Maret 2015)

[Http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Sejarah_Teh_Di_Indonesia](http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Sejarah_Teh_Di_Indonesia), (Diakses 7 Maret 2015)

[Http://Rinawssuriyani.Blogspot.Com/2013/04/Pengertian-Metode-Dan-Metodologi.Html](http://Rinawssuriyani.Blogspot.Com/2013/04/Pengertian-Metode-Dan-Metodologi.Html), (Diakses 7 Maret 2015)

[Http://19bee.Blogspot.Co.Id/2007/12/Rumus-Pemetikan-Teh.Htm](http://19bee.Blogspot.Co.Id/2007/12/Rumus-Pemetikan-Teh.Htm) (Di Akses 25 Mei 2016)

Mutiara, Dina. 2010. “PENGELOLAAN PEMETIKAN TANAMAN TEH (*Camellia Sinensis*.) DI UNIT PERKEBUNAN TAMBI PT TAMBI, WONOSOBO, JAWA TENGAH “Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Jawa Barat

Saputri, Pratiwi, Hanny .2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Mandor Terhadap Kualitas Kerja Buruh SHU Karyawan Panen Di PT.GRAHA CAKRA MULIA “ Fakultas Pertanian. Institut Pertanian STIPER Yogyakarta. Yogyakarta

Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta : Rajawali Pers

Trisanti, Eva. 2007. Modul *Mata Kuliah Kepemimpinan*. Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.