

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

**Martina Sondang Damayanti Siahaan¹, FitriKurniawati²,
Tri EndarSuswatiningsih²**

¹Mahasiswa fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen ini dilaksanakan di PT. Bisma Dharma Kencana tepatnya di BDK 1 Estate, Desa Bengkuang, Kecamatan Tewang Sengalah Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan seperti apa yang diterapkan pada perkebunan kelapa sawit tersebut, untuk mengetahui kinerja karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen. Metode dasar yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan jalan mengumpulkan data melalui wawancara dan dari data perusahaan, kemudian disusun, dijelaskan dan dianalisis. Metode penelitian secara snowballsampling ini mengambil 40 sampel karyawan panen. Metode analisa yang digunakan adalah uji Chi Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di BDK 1 sangat baik dan penilaian kinerja karyawan panen yang sangat baik. Sedangkan dari hasil analisis chi square secara keseluruhan kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen dengan memberikan pengaruh sekitar 59,62 %. Hasil analisis yang memberikan pengaruh nyata tersebut adalah pada indikator Keteladanan, Komunikasi dan Motivasi sedangkan indikator pengambilan keputusan dan cara pengawasan pemimpin tidak memberikan pengaruh nyata.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan Panen

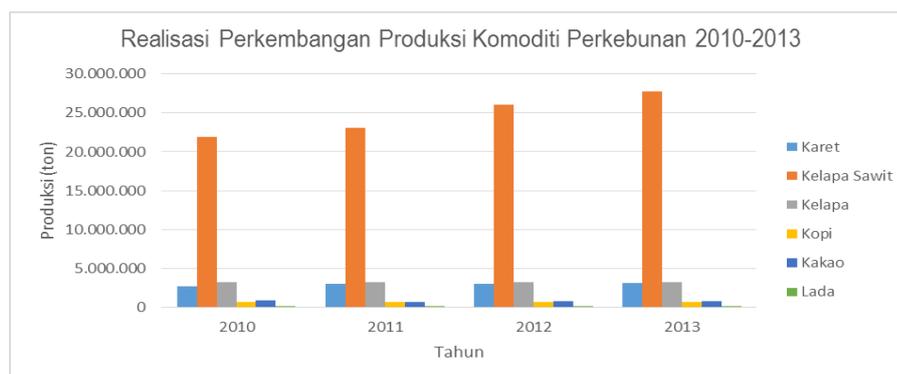
PENDAHULUAN

Kelapa sawit di Indonesia merupakan komoditas primadona, luasnya terus berkembang dan tidak hanya merupakan monopoli perkebunan besar Negara atau perkebunan besar swasta. Saat ini perkebunan rakyat sudah berkembang dengan pesat. Perkebunan kelapa sawit yang semula hanya di Sumatera Utara dan Daerah Istimewa Aceh saat ini sudah berkembang di beberapa propinsi, antara lain: Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Riau, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Irian Jaya, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara dan Jawa Barat. Permintaan minyak kelapa sawit di samping digunakan sebagai bahan mentah industry Indonesia, tetapi yang paling menonjol adalah komoditi dari sub sektor perkebunan tepatnya perkebunan kelapa sawit

pangan juga digunakan sebagai bahan mentah industri non pangan. Jika dilihat dari biaya produksinya komoditas kelapa sawit jauh lebih rendah dari pada minyak nabati lainnya.

Indonesia merupakan negara agraris artinya bahwa pertanian memegang peranan penting dari keseluruhan perekonomian nasional. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya penduduk atau tenaga kerja yang hidup dan bekerja dari sektor pertanian atau dari produk nasional yang berasal dari sektor pertanian. Kondisi ini bukan hanya disebabkan oleh besarnya jumlah penduduk yang hidup dan bekerja di sektor ini tetapi juga karena sektor pertanian merupakan salah satu sumber devisa negara. Banyak komoditi pertanian yang menjadi komoditi ekspor

Gambar 1 : Grafik perkembangan produksi komoditi perkebunan 2010-2013 di Indonesia



Sumber : Data Kementerian Pertanian tahun 2003

Gambar 1, menunjukkan bahwa perkembangan produksi komoditi kelapa sawit sangat menonjol dibandingkan komoditi ekspor lainnya. Produk minyak sawit merupakan komponen penting dalam perdagangan minyak nabati dunia. Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu pondasi bagi tumbuh dan berkembangnya sistem agribisnis perkebunan. Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Seiring dengan berkembang-pesatnya kelapa sawit Indonesia maka sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten sangat

dibutuhkan dalam meningkatkan efektifitas dan pencapaian tujuan perusahaan . Peranan atasan atau yang sering disebut pimpinan sangat besar pengaruhnya bagi keberhasilan sebuah perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan kerjasama yang baik diantara para karyawan adalah suatu hal yang penting. Demikian juga sebaliknya, kerja sama antar karyawan dengan pemimpin perlu ditingkatkan agar tercipta suatu kerjasama yang serasi, dimana masing – masing pihak saling menghormati, saling mengerti, akan hak dan kewajibannya, dan dapat bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan diperlukan pemimpin yang berinisiatif untuk bertindak dan menghasilkan suatu pola kerja yang konsisten untuk dapat merealisasikan masalah bersama yang diarahkan kepada pencapaian tujuan bersama

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia

NO	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (Orang)
1.	2008	3.248.909
2.	2009	3.276. 198
3.	2010	3.432. 125
4.	2011	3.492.450

5.	2012	3.690.357
6.	2013	3.909.108

Sumber: Dinas Perkebunan, diolah (2013)

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit selalu mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dari tahun 2008 penyerapan tenaga kerja sebanyak 3.248.909 tenaga kerja hingga tahun 2013 sebanyak 3.909.108 tenaga kerja jadi total penyerapan tenaga kerja dari tahun 2006 ada sebanyak 660.199 tenaga kerja yang di serap oleh perkebunan kelapa sawit. Meningkatnya

jumlah tenaga kerja tersebut salah satu faktornya disebabkan oleh semakin meningkatnya jumlah luas areal lahan komoditas tersebut.

Pada tabel 2 dibawah ini, terlihat bahwa jumlah luas areal perkebunan kelapa sawit Indonesia setiap tahunnya meningkat. Terjadi peningkatan yang sangat signifikan antara tahun 2012 sampai tahun 2013

Tabel 2. Jumlah Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia

No	Tahun	Luas Areal (Ha)
1.	2008	8.083.879
2.	2009	8.248.328
3.	2010	8.385.394
4.	2011	8.992.824
5.	2012	9.572.715
6.	2013	10.010.824

Sumber: Dinas Perkebunan, diolah (2013)

Pada perkebunan kelapa sawit, karyawan panen merupakan suatu aset perusahaan yang sangat penting. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang khususnya memimpin karyawan panen harus bisa memotivasi karyawan panen tersebut agar lebih bersemangat kerja. Kepemimpinan memiliki arti untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Dapat disimpulkan bahwa untuk mempengaruhi orang – orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu diperlukan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dan diarahkan untuk mencapai

tujuan yang diinginkan. Pola perilaku yang konsisten ini yang disebut dengan model kepemimpinan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang memodifikasi dan mengidentifikasi modelnya agar sesuai dengan situasi kerja. Apabila model kepemimpinan efektif maka semangat kerja akan meningkat dan akhirnya akan terjadi integrasi dengan jabatan tersebut sehingga dapat menciptakan suatu kinerja yang baik. Karyawan panen di perkebunan kelapa sawit merupakan ujung tombak keberhasilan produksi. Untuk itulah saya tertarik mengambil judul: “Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit”.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif Analisis*. yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah – masalah yang ada dimasa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dijelaskan, lalu kemudian dianalisa. Metode Deskriptif ini dilakukan dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, menganalisa dan kemudian dilakukan pengambilan kesimpulan.

Metode Penentuan Sampel

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Bisma Dharma Kencana desa Bengkuang, Kecamatan Tewang sengah Garing, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah.

3. Karyawan Panen

Penentuan sampel karyawan panen ini ditentukan dengan menggunakan metode *snowball sampling* yaitu pengambilan sampel dimulai dari kelompok kecil yang diminta untuk menunjukkan kawan masing-masing, kemudian kawan itu diminta untuk menunjuk kawannya lagi dan begitu seterusnya sehingga kelompok tersebut bertambah besar seperti bola salju yang bertambah besar jika meluncur dari bukit ke bawah. Hal ini dapat dilakukan apabila ingin meneliti penyebaran informasi tertentu di kalangan kelompok terbatas (Soeratno dan Lincoln, 1999). Responden diambil dari pihak karyawan ini berjumlah 40 orang yang mewakili 5 afdeling yang terdapat di perusahaan perkebunan kelapa sawit tersebut.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Kepemimpinan

kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemimpin yang memiliki keteladanan, dapat memotivasi serta menginspirasi untuk suatu perubahan, memperhatikan individu karyawan dan dapat

2. Jajaran Manajemen

Penentuan jajaran manajemen ditentukan dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Terbatasnya jumlah jajaran manajemen di pekebunan kelapa sawit maka responden yang diambil 6 orang yang terdiri dari, 5 asisten afdeling dan 1 estate manager. Responden tersebut adalah orang – orang yang terlibat langsung di lapangan dan memiliki interaksi langsung dengan karyawan panen

menstimulasi intelektual karyawan panen kelapa sawit sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.. Indikator yang digunakan untuk mengukur model kepemimpinan adalah: keteladanan, melakukan kegiatan evaluasi, cara berkomunikasi, cara memberikan semangat (motivasi), cara mengawasi pekerjaan dan cara memberikan bimbingan/solusi serta cara menegur bawahan

a. Keteladanan

keteladanan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemimpin yang selalu hadir tepat waktu, selalu mengikuti apel pagi, selalu memenuhi jam kerja, cara berpakaian yang rapi, memberikan contoh pekerjaan dan sikap yang baik dalam menghadapi karyawan/bawahannya..

keteladanan di kategorikan menjadi 3, yaitu kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

b. Kegiatan Evaluasi

Kegiatan evaluasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterlibatan pemimpin yang menibatkan karyawan panen

dalam mengevaluasi/memonitoring pekerjaan yang telah dilakukan, seberapa sering evaluasi dilakukan, dan mau menerima pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan..pengambilan keputusan dikategorikan menjadi 3, yaitu, kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3).

c. komunikasi

Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemimpin yang mengarahkan dalam proses kegiatan panen dan .dapat berinteraksi dengan karyawan panen, menjalin silaturahmi dengan karyawan panen, mengenal baik setiap karyawannya dan mengadakan pertemuan khusus dengan karyawannya. komunikasi di kategorikan menjadi 3, yaitu kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

d. Motivasi

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemimpin yang selalu memberikan dorongan/motivasi kerja terhadap karyawan panen baik secara lisan maupun dengan cara pemberian reward, dengan motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan panen. Motivasi di kategorikan 3 yaitu kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

e. Pengawasan dan Pemberian Solusi

Pengawasan dan pemberian solusi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemimpin yang selalu mengawasi pekerjaan secara langsung, dan memberikan solusi terhadap karyawan yang mengalami kesulitan dalam proses kegiatan panen. Pengawasan dan pemberian solusi kategorikan

menjadi 3, yaitu kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

Selanjutnya kepemimpinan dikategorikan menjadi 3 yaitu, sangat baik, baik dan kurang baik.

- kepemimpinan dikategorikan sangat baik (skor 3), jika pemimpin mampu memberikan keteladanan, mampu mempengaruhi karyawan panen serta membawa perubahan yang positif terhadap perusahaan, dapat berkomunikasi baik satu arah maupun dua arah sehingga dapat memberikan arahan yang bisa dimengerti, mampu memberikan semangat terhadap karyawan panen serta mengawasi pekerjaannya secara langsung dan bisa memberikan solusi jika karyawan panen mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

- kepemimpinan dikategorikan baik (skor 2), jika pemimpin mampu memberikan keteladanan, hanya mampu berkomunikasi secara satu arah, sehingga walaupun dapat memberikan semangat terhadap karyawan panen tetapi tidak mengawasi pekerjaan panen secara langsung sehingga tidak mengetahui kesulitan yang dihadapi oleh karyawan panen tersebut dan tidak mampu untuk membawa perubahan yang positif terhadap perusahaan (stagnan).

- kepemimpinan dikategorikan kurang baik (skor 1), jika pemimpin tidak mampu memberikan keteladanan, tidak dapat berkomunikasi dengan baik dan tidak mau tahu terhadap kesulitan yang dihadapi oleh karyawan panen

tersebut kecuali jika segala sesuatu menjadi serba salah atau kondisi di lapangan sudah sangat buruk serta tidak bisa membawa perubahan yang positif terhadap perusahaan.

2. Kinerja Karyawan Panen

Kinerja karyawan panen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan panen dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal dan memperhatikan kualitas dan kuantitas produksinya sehingga dapat mencapai target/tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan panen tersebut, indikator yang digunakan ialah kemampuan, kedisiplinan, kebersihan, ketelitian dan tanggung jawab dalam menjaga kuantitas serta kualitas buah

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang dapat melakukan pekerjaan panen. kemampuan di kategorikan menjadi 3 yaitu. kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang selalu datang tepat waktu, memenuhi jam kerja, mengikuti apel pagi, memenuhi frekuensi kehadiran, bekerja sesuai dengan ancahnya. kemampuan di kategorikan menjadi 3 yaitu. kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

c. Kebersihan

Kebersihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang selalu menyingkirkan pelepah yang dipotong, mengutip brondolan, memperhatikan kebersihan di dalam piringan agar

mempermudah dalam proses panen. kebersihan di kategorikan menjadi 3 yaitu kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

d. Ketelitian

Ketelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketelitian karyawan dalam memotong pelepah dengan benar dan memotong buah yang sesuai dengan kriteria kematangan. Ketelitian di kategorikan menjadi 3 yaitu kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang selalu memenuhi target produksi, menerima konsekuensi jika melakukan kesalahan, dan bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun perusahaan belum mampu untuk memberikan penghargaan. Tanggung jawab di kategorikan menjadi 3 yaitu kurang baik (skor 1), baik (skor2), sangat baik (3)

Kinerja karyawan panen dikategorikan menjadi sangat baik, baik, dan kurang baik.

- Kinerja karyawan panen dikategorikan sangat baik (skor 3), jika karyawan panen tersebut mampu untuk melakukan pekerjaan panen, selalu hadir tepat waktu, memenuhi frekuensi kehadiran dan jam kerja, memperhatikan kebersihan di dalam piringan yang telah di panen, tidak melakukan kesalahan dalam pemotongan pelepah, mampu memanen dengan

- kualitas buah yang baik, serta memenuhi bahkan melebihi target produksi perusahaan kelapa sawit.
- Kinerja karyawan panen dikategorikan baik (skor 2), jika karyawan panen mampu untuk melakukan pekerjaan panen tetapi tidak disiplin baik dari kehadiran dan tidak terpenuhinya jam kerja, serta kurang memperhatikan kebersihan piringan walaupun target produksi terpenuhi.
 - Kinerja karyawan panen dianggap kurang baik (skor 3), jika karyawan panen mampu melakukan pekerjaan panen tetapi tidak disiplin sehingga target produksi tidak dapat terpenuhi bahkan kualitas buah kelapa sawit yang dipanen juga tidak sesuai dengan standar kematangan serta tidak memperhatikan kebersihan piringan dan tidak teliti dalam memotong pelepah yang seharusnya dipotong

Sumber dan Macam Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data mentah yang belum diolah dan diperoleh langsung dari responden (karyawan panen perusahaan perkebunan kelapa sawit) melalui observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner yang terkait dalam penelitian. Data sekunder adalah data yang sudah diolah sudah tersedia di institusi terkait, bisa di peroleh dari informan di perkebunan kelapa sawit, buku, internet, jurnal maupun data dari BPS, serta dinas perkebunan setempat.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data meliputi :

- a. Observasi

Pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang menunjang penelitian.

- b. Teknik Wawancara

Teknik wawancara yang dimaksud di dalam penelitian ini ialah pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan responden dengan bantuan daftar pertanyaan (kuestioner).

- c. Studi pustaka

Menggunakan literatur kepustakaan sebagai penunjang dan landasan dari masalah yang diteliti selain itu juga untuk memperoleh data sekunder

Metode Analisis

Data yang di peroleh dari kegiatan penelitian dianalisis menggunakan analisis kuantitatif kualitatif.

1. Analisis Kualitatif yaitu data sekunder yang berupa teori, digunakan untuk mendeskripsikan model kepemimpinan di perusahaan perkebunan kelapa sawit serta pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen, sesuai dengan informasi yang diperoleh dari responden atau informan melalui kuesioner.
2. Analisis Kuantitatif yaitu metode yang mengutamakan bahan keterangan dengan angka sebagai gejala yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan skala, indeks, tabel, rumus dan sebagainya. Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen yang dikaitkan dengan produksi serta produktivitas perkebunan kelapa sawit. Dalam hal ini, uji yang digunakan adalah dengan menggunakan uji chi square, yaitu pengujian mengenai perbandingan antara frekuensi observasi yang benar – benar terjadi/actual dengan frekuensi harapan/ekspektasi (Gunarto, 2012). Rumus yang digunakan adalah :

$$X^2 = \left[\frac{\sum (fo - fe)^2}{fe} \right]$$

Keterangan :

X^2 = Nilai chi kuadrat

Fe = Frekuensi yang diharapkan

$$\left[\frac{(Totalbaris) - (Totalkolom)}{TotalKeseluruhan} \right]$$

Fo = Frekuensi yang diperoleh/diamati

Rumusan :

Ho= Diduga model kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen

Ha = Diduga model kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan

Panen

Jika X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi, model kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen. Tetapi X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi, model kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen.

Usia karyawan panen yang berada di BDK1 berkisar antara 21 – 50 tahun. Berikut merupakan data usia karyawan panen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Usia Karyawan Panen

Tabel 3 : Usia Karyawan Panen

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
21-31	14	35
32-41	18	45
42-50	8	20
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan panen di PT Bisma Dharma Kencana 1 berkisar antara 21 - 50 tahun. Usia merupakan faktor internal yang dapat menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan panen karena

berpengaruh terhadap pola pikir dan kemampuan fisik untuk bekerja.

Kepemimpinan

Hasil analisis kepemimpinan di PT. Bisma Dharma Kencana adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Penilaian Kepemimpinan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Baik (85-105)	38	95
Baik (60-84)	2	5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 95% dan penilaian baik , dalam memberikan keputusan, mampu mempengaruhi karyawan panen serta membawa perubahan yang positif terhadap perusahaan, dapat berkomunikasi secara baik sehingga dapat memberikan arahan yang bisa dimengerti, mampu memberikan semangat kerja/motivasi terhadap karyawan panen serta

yaitu 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu memberikan keteladanan, mampu mengambil tindakan mengawasi pekerjaannya secara langsung, dan bisa memberikan solusi jika karyawan panen mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Rincian hasil analisis kepemimpinan per indikator sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berdasarkan indikator keteladanan

Tabel 5:Kepemimpinan berdasarkan indikator keteladanan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (20-24)	36	90
Baik (14-19)	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berdasarkan indikator keteladanan memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 90% dan penilaian baik 10%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu memberikan keteladanan terhadap karyawannya dan mampu mempengaruhi karyawan panen serta membawa perubahan yang positif terhadap perusahaan.

Keteladanan yang dimiliki pemimpin juga dipengaruhi oleh peraturan-peraturan

dari perusahaan. Perusahaan mewajibkan seorang pemimpin memberikan keteladanan bagi karyawannya, sebagai contoh berlakunya apel pagi, selalu datang tepat waktu saat apel pagi, memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan, tidak menggunakan kata-kata yang kurang sopan ketika menegur karyawannya, memberikan contoh pekerjaan yang sesuai dengan SOP.

2. Kepemimpinan berdasarkan indikator kegiatan evaluasi

Tabel 6 : Kepemimpinan berdasarkan indikator kegiatan evaluasi

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (14-18)	26	65
Baik (10-13)	14	35
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berdasarkan indikator kegiatan evaluasi memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 65% dan penilaian baik 35%. Hal ini menunjukkan dalam kegiatan evaluasi seorang pemimpin melibatkan karyawannya

Di dalam melakukan pekerjaan panen, karyawan panen dilibatkan dalam mengevaluasi/memonitoring pekerjaan yang

telah dilakukan, hal ini dilakukan setiap hari pada saat apel pagi dan dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin hanya melibatkan para karyawan yang bestatus sebagai mandor,. Untuk pelaksanaan pekerjaan panen, pemimpin selalu melibatkan seluruh karyawan panen

3. Kepemimpinan berdasarkan indikator komunikasi

Tabel 7 : Kepemimpinan berdasarkan indikator komunikasi

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (17-21)	35	87,5
Baik (12-16)	5	12,5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berdasarkan indikator komunikasi memberikan penilaian sangat baik yaitu 87,5% dan penilaian baik dengan presentase 12,5%, hasil tersebut menunjukkan

adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pekerja.

Dalam berkomunikasi pemimpin memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan masukan, serta

membangun hubungan yang baik antara pekerja dan pimpinan. Pemimpin selalu berusaha menciptakan komunikasi berdialog dengan karyawannya. Untuk menciptakan komunikasi yang baik pemimpin berusaha untuk lebih mengenal pekerjaannya serta

memahami karakter pekerja tersebut sehingga mampu menghasilkan komunikasi yang lebih efektif.

4. Kepemimpinan berdasarkan indikator motivasi

Tabel 8 : Kepemimpinan berdasarkan indikator motivasi

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (10-12)	34	85
Baik (7-9)	6	15
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berdasarkan indikator motivasi memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 85% dan penilaian baik 15 %. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu memberikan motivasi/semangat kerja terhadap karyawannya.

Para pemimpin sering memberikan motivasi kerja terhadap karyawan panen dengan cara membandingkan antar karyawan

panen. Motivasi dilakukan setiap hari, biasanya pada saat apel pagi. Selain motivasi secara verbal, motivasi lain yang diberikan pemimpin adalah diadakannya karyawan teladan setiap 3 tahun sekali sehingga memicu karyawan untuk bekerja dengan baik dan memenuhi target produksi.

5. Kepemimpinan berdasarkan indikator pengawasan, pemberian

solusi serta cara menegur karyawan

Tabel 9 : Kepemimpinan berdasarkan indikator pengawasan, pemberian solusi serta cara menegur karyawan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (24-30)	37	92,5
Baik (12-23)	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berdasarkan indikator pengawasan dan pemberian solusi memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 92,5% dan penilaian baik 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu mengawasi pekerjaan panen secara langsung dan memberikan solusi jika karyawan panen mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya maupun hal lainnya terhadap karyawan.

Dalam hasil penelitian ini sesuai dengan indikator – indikator yang ada dan hasil pencapaian skornya, kepemimpinan yang

diterapkan di PT.Bisma Dharma Kencana 1 memberikan penilaian yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan kepada karakteristik pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawannya dengan jalan mengkomunikasikan harapan dan tantangan kerja secara jelas, serta mampu mengekspresikan tujuan – tujuan penting dengan membangkitkan antusiasme dan optimisme pada karyawannya.

Kinerja Karyawan Panen

Hasil analisis kinerja karyawan panen PT BDK 1 adalah :

Tabel 10 : Penilaian Kinerja Karyawan Panen

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Baik (62-75)	36	90
Baik (44-57)	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen di BDK memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 90%. dan baik yaitu 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen mampu melakukan pekerjaannya, disiplin, memperhatikan kebersihan, teliti dalam memilih buah yang

dipanen, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Rincian hasil analisis kinerja karyawan panen per indikator sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kemampuan

Tabel 11 : Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kemampuan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (10-12)	25	62,5
Baik (7-9)	15	37,5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kemampuan memberikan penilaian yang

sangat baik, yaitu 62,5%, penilaian baik 37,5%.

Tabel 12: Tabel Basis Karyawan Panen

Basis	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	2	5
Baik	35	87,5
Cukup Baik	3	7,5
Total	40	100

Sumber : PT. Bisma Dharma Kencana (BDK1)

Berdasarkan tabel 12 basis karyawan di kategorikan berdasarkan tahun tanam yaitu tahun tanam 1999 sangat baik ≥ 135 jgg, baik 110-135 jgg dan cukup baik 92-99 jgg sedangkan tahun tanam 2005 yaitu sangat baik ≥ 167 jgg, baik 143-163 jgg dan cukup baik 130-143 jgg. Berdasarkan kategorinya basis yang diperoleh karyawan panen

memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 5 %, baik 87,5 % dan cukup baik 7,5%. Dengan melihat persentase dapat dilihat hasil yang diperoleh karyawan panen adalah baik. hal membuktikan bahwa karyawan panen mampu dalam melakukan pekerjaan panen..

2. Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kedisiplinan

Tabel 13 : Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kedisiplinan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (17-21)	30	75
Baik (12-16)	10	25

Jumlah	40	100
--------	----	-----

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kedisiplinan memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 75%, penilaian baik 25%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kedisiplinan karyawan panen juga dipengaruhi oleh peraturan perusahaan yang

wewajibkan karyawan panen untuk selalu datang tepat waktu, memenuhi jam kerja yang telah ditentukan, selalu mengikuti apel pagi, memenuhi frekuensi kehadiran, dan bekerja sesuai dengan ancah yang telah ditentukan.

3. Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kebersihan

Tabel 14 : Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kebersihan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (10-12)	29	72,5
Baik (7-9)	11	27,5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kebersihan memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 72,5% dan baik 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen memperhatikan kebersihan alat – alat panen, menyingkirkan pelepah yang terdapat di dalam piringan, serta brondolan yang terdapat di dalam piringan selalu di kutip.

Kebersihan seorang karyawan panen dinilai pada saat mereka memotong pelepah sawit kemudian menyingkirkan pelepah yang terdapat di dalam piringan,brondolan yang terdapat di piringan selalu selalu di kutip. Selain itu para karyawan juga memperhatikan kebersihan alat-alat panen dengan mencucinya dan mengasahnya

4.Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator ketelitian

Tabel 15 : Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator ketelitian

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
Sangat Baik (8-9)	26	65
Baik (6-7)	14	35
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berdasarkan indikator ketelitian memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 65% dan penilaian baik 35%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen sangat teliti dalam memilih tandan buah segar yang harus dipanen.

Sebelum melakukan pekerjaannya, semua karyawan panen diberikan arahan mengenai ketentuan layak potong buah yang harus dipanen. Ketentuan layak potong adalah 5 brondol lepas dari tandan.

5. Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator tanggung jawab

Tabel 16 : Kinerja karyawan panen berdasarkan indikator tanggung jawab

Kategori	Jumlah Orang	Persentase
----------	--------------	------------

Sangat Baik (17-21)	29	75,5
Baik (12-16)	11	25,5
Jumlah	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berdasarkan indikator tanggung jawab memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 75,5% dan penilaian baik 25,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dalam melakukan pekerjaannya hampir semua karyawan panen memenuhi target perusahaan. Hal yang membuat mereka tidak memenuhi target ialah angka kerapatan panen (AKP) yang tinggi. Jika target

perusahaan tidak tercapai karyawan panen wajib membersihkan ancak mereka masing-masing

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Panen

Hasil analisis penilaian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen di PT Bisma Dharma Kencana dengan menggunakan perhitungan Chi Square adalah sebagai berikut:

Tabel 17 : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen

Kinerja Karyawan Panen (y)	Kepemimpinan (X2)		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	35	1	36
Baik	3	1	4
Jumlah	38	2	40
<p>Hasil Analisis : X^2 Hitung = 8,6426 X^2 Tabel = 3,84 $C = 0,4215$ $P = 59,62$</p>			

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen, dengan besarnya pengaruh yaitu 59,62%

Hal ini membuktikan bahwa keteladanan, komunikasi dan motivasi seorang pemimpin memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan panen. Keberhasilan suatu perusahaan baik secara keseluruhan maupun per bagian yang ada di dalam perusahaan tergantung dari model kepemimpinan yang besar peranannya dalam cara penyampaian informasi (komunikasi) dan memotivasi karyawannya sehingga mampu mencapai target produksi dan produktivitas, serta tujuan perusahaan.

Pencapaian tersebut tidak lepas dari peran serta pemimpin yang memberikan pengaruh nyata dalam pencapaian produksi yang maksimal. Dengan demikian, sikap dan perilaku seorang pemimpin mulai dari cara berkomunikasi dan pemberian motivasi memberikan pengaruh yang nyata dalam peningkatan kinerja karyawan panen di perkebunan. Oleh karena itu, sikap dari kepemimpinan tersebut harus dipertahankan untuk mencapai tujuan target panen perusahaan.

Berikut ini hasil rincian analisis data menggunakan chi square untuk setiap indikator dari kepemimpinan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator Keteladanan

Tabel 18 : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator Keteladanan

Kinerja Karyawan Panen (y)	Keteladanan (X2)		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	35	1	36
Baik	1	3	4
Jumlah	36	4	40
<p>Hasil Analisis : X^2 Hitung = 4,862 X^2 Tabel = 3,84 C = 0,3290 P = 46,53</p>			

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, keteladanan seorang pemimpin berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen, dengan besarnya pengaruh yaitu 46,53%.

Adanya pengaruh nyata antara keteladanan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan panen menyadari bahwa peran sosok pemimpin sangatlah penting dan menjadi teladan bagi karyawannya. Keteladanan seorang pemimpin dilihat pada saat apel pagi, apakah selalu mengikuti apel pagi, selalu datang tepat waktu, memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berpakaian sopan, memberikan contoh pekerjaan yang baik terhadap bawahannya sesuai dengan SOP, bahkan memiliki inovasi sendiri untuk meringankan

pekerjaannya. Semakin baik keteladanan seorang pemimpin, maka akan memberikan contoh yang baik juga terhadap karyawannya. Seperti halnya dalam apel pagi, jika pemimpin selalu datang dan tepat waktu maka para karyawan juga akan melakukan hal serupa. Apel pagi diwajibkan untuk semua karyawan panen, karena pada saat apel pagi akan ada pengarahan dari pemimpin atau mandor (berupa blok mana yang akan mereka panen, pembagian ancak (jika ada karyawan yang tidak bekerja, maka ada yang menggantikan ancak karyawan tersebut), dan pengarahan jika ada SOP baru dari perusahaan.

2. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator kegiatan Evaluasi

Tabel 19 : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator Kegiatan Evaluasi

Kinerja Karyawan Panen (y)	Kegiatan Evaluasi (X2)		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	23	13	36
Baik	2	2	4
Jumlah	25	15	40
<p>Hasil Analisis : X^2 Hitung = 0,9933 X^2 Tabel = 3,84 C = 0,1556 P = 22,01</p>			

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, pengambilan keputusan seorang pemimpin tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen..

Setelah melakukan pekerjaan panen, karyawan panen juga dilibatkan dalam mengevaluasi/memonitoring pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini dilakukan setiap hari pada saat apel pagi..Sebelum mengambil keputusan, pemimpin membuat perencanaan pekerjaan bersama mandor. Perencanaan dan pengambilan keputusan seorang pemimpin

terhadap pekerjaan panen tidak harus selalu melibatkan seluruh karyawan panen, maka dari itu hal ini tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen. Karyawan panen hanya dilibatkan untuk mengetahui apa yang harus dikerjakan, menyelesaikan pekerjaan, dan mengevaluasi pekerjaan panen yang telah dilakukan. Hal ini disebabkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau biasa disebut Standar Operasioanl Pekerjaan (SOP).

3.Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator Komunikasi

Tabel 20 : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator Komunikasi

Kinerja Karyawan Panen (y)	Komunikasi (X2)		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	33	3	36
Baik	2	2	4
Jumlah	35	5	40
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 5,7142 C = 0,3536		X^2 Tabel = 3,84 P = 50,01	

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, cara berkomunikasi seorang pemimpin berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen, dengan besarnya pengaruh yaitu 5,0,01%.

Adanya pengaruh nyata antara komunikasi seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan panen menyadari bahwa peran sosok pemimpin sangatlah penting bagi karyawannya. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam kehidupan khususnya

dalam bidang pekerjaan. Komunikasi seorang pemimpin berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen di BDK karena komunikasi yang dilakukan komunikasi secara lisan maupun tulisan dan pemimpin sangat berinteraksi dengan karyawan panen, sehingga kinerja karyawan panen tetap berjalan dengan baik. Cara berkomunikasi seorang pemimpin dilihat dari, interaksi antara pemimpin dengan karyawan panen.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator motivasi

Tabel 21 : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan indikator Motivasi

Kinerja Karyawan Panen (y)	Motivasi (X2)		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	33	3	36
Baik	1	3	4

Jumlah	34	6	40
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 5,2729		X^2 Tabel = 3,84	
C = 0,4885		P = 69,09	

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi seorang pemimpin berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen, dengan besarnya pengaruh yaitu 69,09%.

Motivasi seorang pemimpin terhadap bawahannya dapat mewujudkan tercapainya tujuan usaha yang maksimal, sehingga motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen. Seseorang berhasil menjadi pemimpin jika dia bisa mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu caranya dengan memberikan motivasi/dorongan.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan panen tidak hanya dalam bentuk

lisan saja, misalnya ada karyawan panen yang bekerja dengan giat dan hasilnya memuaskan akan diangkat menjadi mandor, jika karyawan tersebut masih KHL maka akan diangkat menjadi KHT. Sebaliknya, jika karyawan tersebut tidak bekerja dengan giat atau malas maka statusnya bisa diturunkan. Karyawan panen yang mendapatkan jangjang lebih dari basis yang telah ditentukan akan mendapat premi. Hal-hal tersebut memotivasi karyawan panen untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih teliti untuk menurunkan jangjang yang akan dipanen

5. Pengaruh pengawasan pemimpin dan pemberian solusi terhadap kinerja karyawan panen

Tabel 22: Pengaruh pengawasan pemimpin dan pemberian solusi terhadap kinerja karyawan panen

Kinerja Karyawan Panen (y)	Pengawasan dan Pemberian Solusi serta Cara Menegur (X^2)		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	34	2	36
Baik	3	1	4
Jumlah	37	3	40
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 1,9615		X^2 Tabel = 3,84	
C = 0,2162		P = 30,59	

Sumber : Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, pengawasan dan pemberian solusi seorang pemimpin tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen. Pengawasan dan pemberian solusi serta cara menegur tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen, karena meskipun pada saat pemimpin tersebut tidak

bisa mengawasi secara langsung, karyawan panen tetap bekerja dengan baik.

Pengawasan yang dilakukan seorang pemimpin terhadap pekerjaan panen tidak hanya dilakukan di lapangan, untuk laporan dan hasil pekerjaannya juga selalu diawasi. Jika ada karyawan panen yang mengalami penurunan hasil akan dipanggil oleh pemimpin dan dibicarakan kesulitan apa saja

yang dihadapi dalam pekerjaannya. Setelah dibicarakan biasanya pemimpin memberikan solusi apa yang harus dilakukan oleh karyawan panen tersebut. Pemberian solusi tidak hanya dalam hal pekerjaan, terkadang ada karyawan yang mendatangi pemimpin untuk meminta bantuan terhadap masalah pribadi mereka.

Secara garis besar, model kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen di BDK. Hal ini dapat terlihat pada hasil produksi. Berikut merupakan hasil produksi yang telah dicapai BDK 1 dari Tahun 2013-2015 Semester I:

Tabel 23. Hasil Produksi BDK1 Tahun 2013-2015 semester 1

BDK	TAHUN		
	2013	2014	2015 (semI)
Budget (Ton)	46,281,392	57,894,365	27,250,550
Realisasi (Ton)	49,342,830	59,804,591	28,603,383
presentase % Real VS Bgt	6.61	3.30	4.96

Sumber : PT. Bisma Dharma Kencana (BDK 1), 2015

Dari table di atas dapat kita lihat bahwa perbandingan antara realisasi dan budget memiliki persentasi yang cukup tinggi adalah pada tahun 2013 dan terus meningkat pada semester I tahun 2015.

Hal ini membuktikan bahwa keteladanan, komunikasi dan motivasi seorang pemimpin memberikan pengaruh yang cukup

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan di BDK 1 termasuk dalam kategori sangat baik berdasarkan kategori untuk indikator keteladanan, kegiatan evaluasi, motivasi, pengawasan dan pemberian solusi, dan komunikasi. Berarti pemimpin mampu memberikan keteladanan, mempengaruhi karyawan panen untuk perubahan yang positif, berkomunikasi secara baik, memberikan arahan yang bisa dimengerti karyawan panen, memotivasi, dan memberikan solusi.
2. Kinerja karyawan panen di BDK termasuk dalam kategori sangat baik untuk indikator kemampuan, kedisiplinan, kebersihan, ketelitian, dan tanggung jawab. Artinya, karyawan panen mampu melakukan

besar terhadap kinerja karyawan panen. Keberhasilan suatu perusahaan baik secara keseluruhan maupun per bagian yang ada di dalam perusahaan tergantung dari kepemimpinan yang besar peranannya dalam memberikan keteladanan dan memotivasi karyawannya sehingga mampu mencapai target produksi serta tujuan perusahaan. pekerjaannya, disiplin, memperhatikan kebersihan, teliti dalam memilih buah yang dipanen, serta memiliki rasa tanggung jawab yang cukup besar.

3. Kepemimpinan di BDK memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen sebesar 59,62%, indikator model kepemimpinan yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen adalah keteladanan, motivasi dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bass. 2003. *Organisasi Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Bass. 1970. *Organisasi Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Bass dan Avolio. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Jakarta. Elex Media Komputindo, (Terjemahan).
- Burns. 1978. *Transformational Leadership, the organizational Life Cycle*. Jakarta: Bumi Aksara, (Terjemahan).
- Fiedler, Fred E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Harbani. 20018. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Marzolina. 2009. *Pengaruh Self Leadership Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Riau*. Medan: Universitas Simalungun.
- Munandar. 2001. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Namawi, HH. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pahan, Iyung, 2007, *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*, Jakarta; Penebar Swadaya.
- Reffiany. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Locus Of Control*. Jakarta: UIN
- Rivai. 2004. *Perilaku Kepemimpinan Transformasional terhadap tindakan pemimpin*. Gramedia.
- Rosita. 2005. *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jakarta
- Sukardi. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemotivasian Terhadap Kinerja karyawan*. Bandung: Alfabeta
- Setia Surya. 2014. *Organisasi dan Perilaku Pemimpin*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*
- Stogdill, Ralph M. 1974. *Handbook Of Leadership*. New York: The Free Press.
- Sinaga. 2008. *Budaya organisasi dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT Soelong Laoet Medan*
- Thoha M. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.*; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.