

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV KEBUN GUNUNG BAYU**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SANDRIANA**

**208220054**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 6/2/25

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV KEBUN GUNUNG BAYU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Program Studi Agribisnis  
Fakultas Pertanian Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**SANDRIANA**

**208220054**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)6/2/25

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja  
Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan  
Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun  
Gunung Bayu

Nama : Sandriana  
NPM : 208220054  
Fakultas : Pertanian

Disetujui Oleh :

**Komisi Pembimbing**



**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS., Ph.D**  
Pembimbing

Diketahui Oleh :



**Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP., M.Si**  
Dekan Fakultas Pertanian



**Marizha Nurcahvani, S.ST, M.Sc**  
Ketua Program Studi Agribisnis

Tanggal Lulus : 27 Agustus 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Desember 2024



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sandriana  
NIM : 208220054  
Program Studi : Agribisnis  
Fakultas : Pertanian  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Gunung Bayu” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian penyampaian ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada tanggal : 11 Desember 2024

Yang Menyatakan



Sandriana



## ABSTRAK

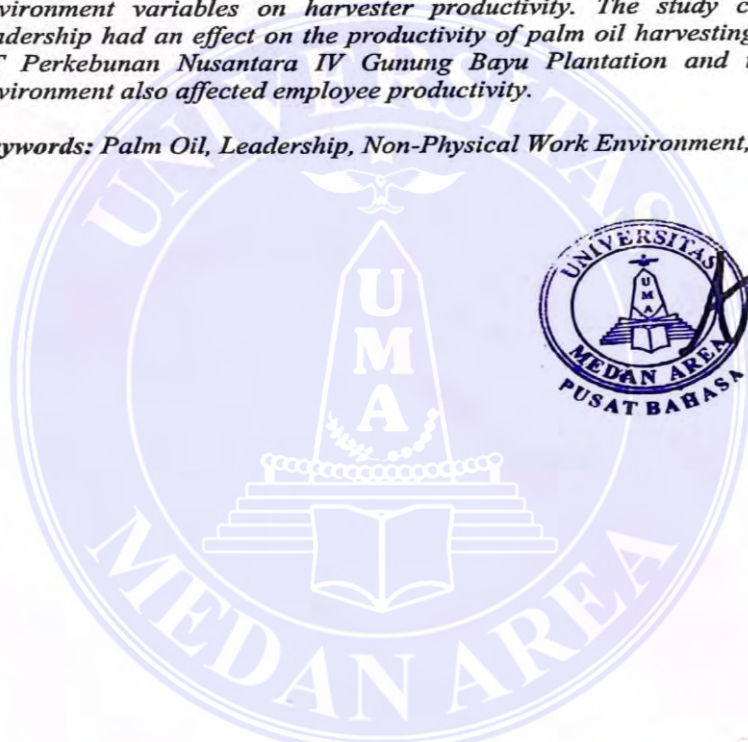
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Gunung Bayu. Masalah difokuskan pada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit serta pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di Kebun Gunung Bayu. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 111 sampel di pilih dengan cara probability sampling. Data-data dikumpulkan melalui hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan pemanen di daerah penelitian yang terdiri atas pekerjaan panen tandan buah segar dan dianalisis secara kuantitatif asosiatif. Analisis data menggunakan Microsoft excel dan SPSS secara Uji Tabulasi Silang dan Chi square. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil Uji Tabulasi Silang dan Chi square dapat diketahui 0.019 yaitu < dari 0.05 pada variabel kepemimpinan dan hasil Uji Tabulasi Silang dan Chi square dapat diketahui 0.009 yaitu < dari 0.05 pada variabel lingkungan kerjanon fisik terhadap. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh antar variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas pemanen. Kajian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit PT.Perkebunan Nuantara IV Kebun Gunung Bayu dan lingkungan kerja berpegaruh terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit PT.Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu.

**Kata Kunci:** Kelapa sawit, Kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik, Produktivitas.

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of leadership on the productivity of palm oil harvesting employees and to understand the effect of the work environment on the productivity of palm oil harvesting employees in Gunung Bayu Plantation. The research focused on the effect of leadership on the productivity of harvesting employees and the effect of the non-physical work environment on the productivity of palm oil harvesters in Gunung Bayu Plantation. The sample consisted of 111 respondents chosen through probability sampling. Data were collected via questionnaires completed by harvesters in the study area, focusing on fresh fruit bunch harvesting tasks, and analyzed quantitatively in an associative manner. Data analysis utilized Microsoft Excel and SPSS through Cross Tabulation Test and Chi-square Test. Results showed that the Cross Tabulation Test and Chi-square Test revealed a value of 0.019, less than 0.05 for the leadership variable, and a value of 0.009, less than 0.05 for the non-physical work environment variable. This indicated that  $H_0$  was rejected, meaning a significant effect existed between the leadership and non-physical work environment variables on harvester productivity. The study concluded that leadership had an effect on the productivity of palm oil harvesting employees at PT Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Plantation and that the work environment also affected employee productivity.*

**Keywords:** Palm Oil, Leadership, Non-Physical Work Environment, Productivity



## RIWAYAT HIDUP

Sandriana dilahirkan pada tanggal 14 September 2001 di Talang Lakat, Provinsi Riau. Anak ke tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Disman Simbolon dan Mindan Sinaga.

Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 7 Talang Lakat dan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Batang Gansal, selanjutnya Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Batang Gansal.

Pada bulan September 2020, menjadi mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area pada Program Studi Agribisnis.

Selama menjadi mahasiswa, penulis telah melaksanakan Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu bagian tanaman yang dilaksanakan selama empat bulan pada tahun 2023 yang dikonversikan dengan nilai praktek kerja lapangan (PKL) pada tahun 2023, menjadi salah satu penerima Beasiswa Bank Indonesia pada tahun 2022, dan pada tahun 2023 penulis melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu.



## KATA PENGANTAR

Pertama kali saya berterima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat-Nya yang telah memberi penulis kesempatan untuk menyelesaikan proposal penelitian ini. Program studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area membutuhkan penelitian berjudul, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PT Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Kecamatan Bosar Maligas Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara).

Penulis pada kesempatan FA ini mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu proses penulisan proposal penelitian ini menjadi lebih baik. Saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena kasih dan Anugerah-Nya yang telah memberikan hikmat dan pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan peneli ini sampai selesai
2. Dr. Siswa Panjang, SP, M.Si selaku Dekan fakultas Pertanian, Universitas Medan Area Sumatera Utara.
3. Marizah Nurcahyani, S.ST, M.Sc. Selaku Ketua Prodi Agribisnis Universitas Medan Area.
4. Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D Selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan saya selama masa penyusunan tugas akhir ini sampai selesai
5. Semua dosen dan karyawan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah membantu dan memperhatikan program studi Agribisnis selama pendidikan. Di Universitas Medan Area.

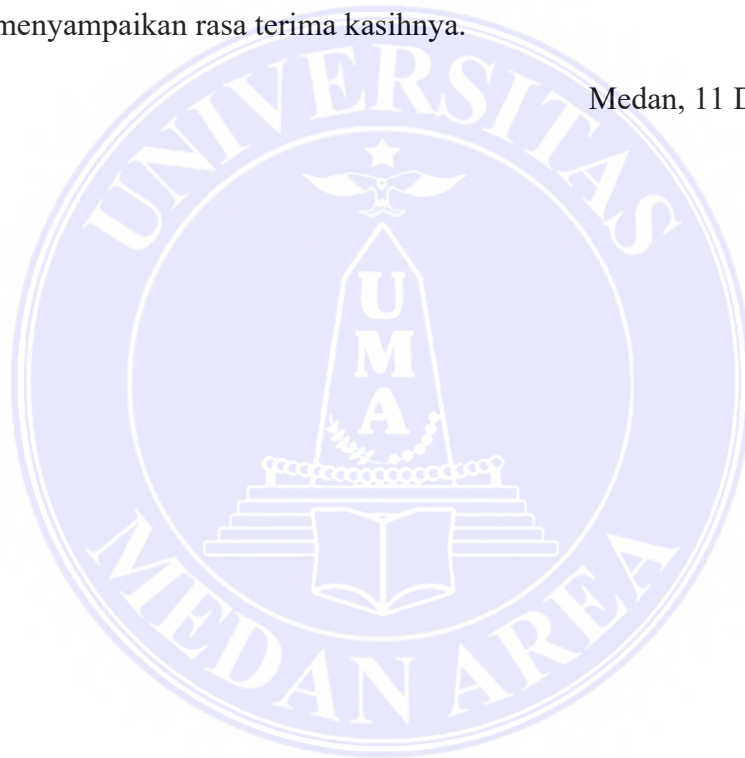
6. Vincent Arbi Nadeak selaku mentor saya di kebun Gunung Bayu yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada seluruh karyawan/i Kebun Gunung Bayu yang telah membantu penulis dari awal penelitian hingga selesai.
8. Bapak Disman Simbolon (Alm) yang telah berpulang kesurga-Nya. Sesuai keinginan bapak ingin melihat putrinya sarjana walaupun bapak sudah tidak ada didunia, saya harap bapak bangga dan bahagia melihat putrinya dapat menyelesaikan perkuliahan ini sampai selesai dan lulus.
9. Teristimewa untuk ibu saya Mindan Sinaga, yang saya sayangi, yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan kasih sayang dan ketekunan, serta selalu memberikan dorongan moral dan materi kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.
11. Kakak saya yang tersayang Ester Simbolon trimakasih telah memberikan motivasi, membantu dan mendengarkan segala keluh kesah penulis, dan telah berkontribusi banyak hal baik materi maupun semangat untuk penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Terima kasih kepada semua teman, terutama program studi agribisnis dan agroteknologi stambuk 2020, Astaty Bazikho, Wina Nevalia Barus, Jernih wati Waruwu, Marchell Pasaribu, Yenlia Sijabat, Meriah Sianturi, Ruben Hutahean, Chyntia Winata Luis dan teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis cantumkan, terimakasih telah membersamai, membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan cepat.

13. Terakhir, kepada diri sendiri, Sandriana. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih telah memilih berusaha dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai, walaupun sering mengeluh, dan terimakasih karena memutuskan tidak menyerah saat proses mendapatkan gelar Sarjana Pertanian hingga selesai.

Penulis mengakui bahwa penelitian ini memiliki banyak kekurangan dan mengharapkan kritik dan saran untuk membantu memperbaikinya. Pada akhirnya, penulis menyampaikan rasa terima kasihnya.

Medan, 11 Desember 2024

Sandriana



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
1.6 Kerangka Pemikiran.....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Produktivitas .....	11
2.2 Kepemimpinan .....	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu .....	25
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
3.1 Metode Penelitian Penelitian.....	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.3.1 Populasi .....	27
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5 Teknik Analisis Data.....	29
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
3.5.2 Uji Tabulasi Silang dan Chi square.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	31
<b>IV. GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Gunung Bayu .....	34



4.2 Lokasi PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Gunung Bayu.....	35
4.3 Karakteristik Responden .....	36
4.3.1 Karakteristik Usia Responden.....	37
4.3.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	37
4.3.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	37
4.3.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	38
4.4 Analisis Deskripsi Frekuensi Kepemimpinan (X1) dan Deskripsi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).....	38
<b>V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	39
5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	39
5.1.2 Uji Tabulasi Silang dan <i>Chi Square</i> .....	41
5.1.3 Struktur Kerja Afdeling Kebun Gunung Bayu.....	44
5.1.4 Hasil produktivitas Karyawan Pemanen Kebun Gunung Bayu .....	46
5.2 Pembahasan.....	46
5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu .....	48
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pemanen .....	51
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
6.1 Kesimpulan .....	56
6.2 Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.	Karakteristik Usia Responden .....	40
2.	Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	37
3.	Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	40
4.	Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	37
5.	Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik .....	38
6.	Hasil Uji Validitas.....	38
7.	Hasil Uji Reabilitas Cronbach's Alpha If Deleted.....	46
8.	Uji crosstab kepemimpinan (X1) dengan produktivitas karyawan pemanen (Y) .....	47
9.	Uji Chi Square kepemimpinan (X1) dengan produktivitas karyawan pemanen (Y) .....	42
10.	Uji crosstab Lingkungan kerja non fisik (X2) dengan produktivitas karyawan pemanen (Y).....	48
11.	UJI Chi square lingkungan kerja non fisik (X2) dengan produktivitas karyawan panen (Y) .....	49
12.	Hasil produktivitas Karyawan Pemanen Kebun Gunung Bayu .....	49

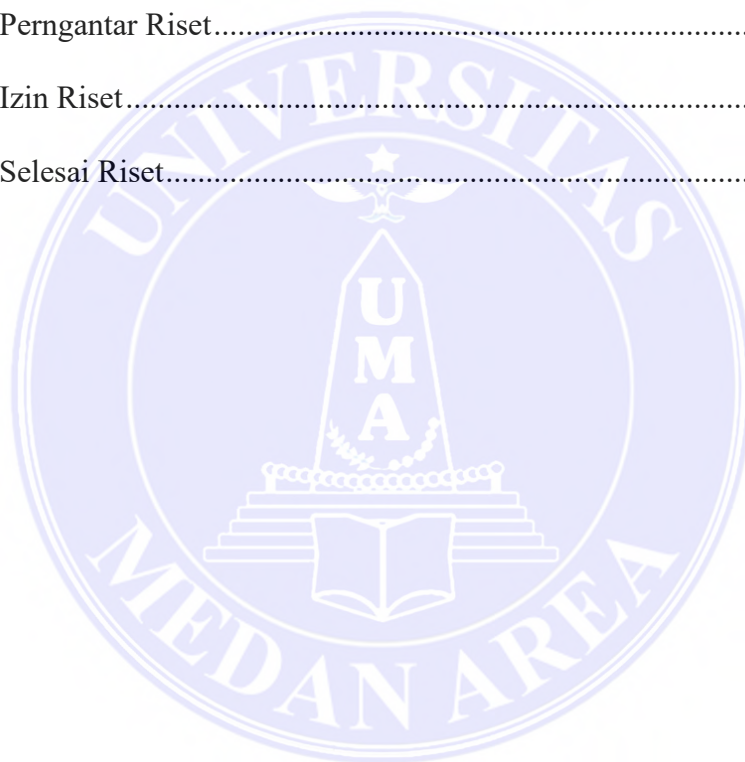
## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
1.	Luas perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia 2017-2021 .....	2
2.	Data Produksi 10 Tahun Terakhir PTPN IV Kebun Gunung Bayu .....	3
3.	Kerangka Pemikiran .....	10
4.	Struktur Kerja Afdeling Kebun Gunung Bayu .....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
1.	Kusioner Penelitian .....	60
2.	Tabulasi Identitas Responden .....	63
3.	Tabulasir hasil perngumpulan data kuesioner.....	65
4.	UJi Tabulasi Silang dan chi square .....	66
5.	Dokumerntasi Penelitian .....	68
6.	Surat Perngantar Riset.....	69
7.	Surat Izin Riset.....	70
8.	Surat Selesai Riset.....	71





## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan tanaman yang banyak dibudidayakan di Indonesia dengan sistem perkebunan. Luas perkebunan sawit terus di tingkatkan, karena memiliki nilai ekonomi yang tinggi dan merupakan penghasil minyak nabati yang paling banyak digunakan oleh masyarakat luas, baik di Indonesia maupun Dunia. Badan Pusat Statistik (2019) melaporkan bahwa luas perkebunan sawit di Indonesia mencapai 14,03 juta hektar yang tersebar di seluruh pulau, dengan konsentrasi utama di pulau Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua. Dari luas tersebut dihasilkan sekitar 25.034, ton minyak sawit (*CPO*) dan 5.018ton inti.

Saat ini Indonesia memenuhi 40% kebutuhan konsumsi dunia terhadap kelapa sawit. Hal ini menjadikan kelapa sawit sebagai komoditi perkebunan yang sangat menunjang bagi perekonomian Indonesia dan penyumbang devisa bagi negara.

Peningkatan kualitas pengelolaan perkebunan berperan penting dalam perluasan areal dan optimalisasi pemanfaatan hasil kelapa sawit di Indonesia. Menurut Afifah (2016), sumber daya manusia yang berketerampilan khusus sangat diperlukan perusahaan dalam peningkatan kualitas pengelolaan perkebunan. Harapannya, bukan hanya akan diperoleh hasil yang terbaik, tetapi juga terkait dengan upaya mewujudkan keberlanjutan (*sustainability*).

Luas areal perkebunan kelapa sawit di Tanah Air selama 2017 – 2022 mengalami tren yang meningkat. Kementerian Pertanian (Kementan) mencatat, luas perkebunan minyak kelapa sawit mencapai 15,08 juta ha pada 2021. Terjadi kenaikan luas perkebunan tersebut sebesar 1,5% dibanding tahun sebelumnya yang

seluas 1,48 juta ha. Dari 15,08 juta ha, mayoritas dimiliki oleh Perkebunan Besar Swasta (PBS) yaitu seluas 8,42 juta ha (55,8%). Kemudian, Perkebunan Rakyat (PR) seluas 6,08 juta ha (40,34%) dan Perkebunan Negara (BUMN/PTPN) seluas 579,6 tibu ha (3,84%). [BPS,2018]

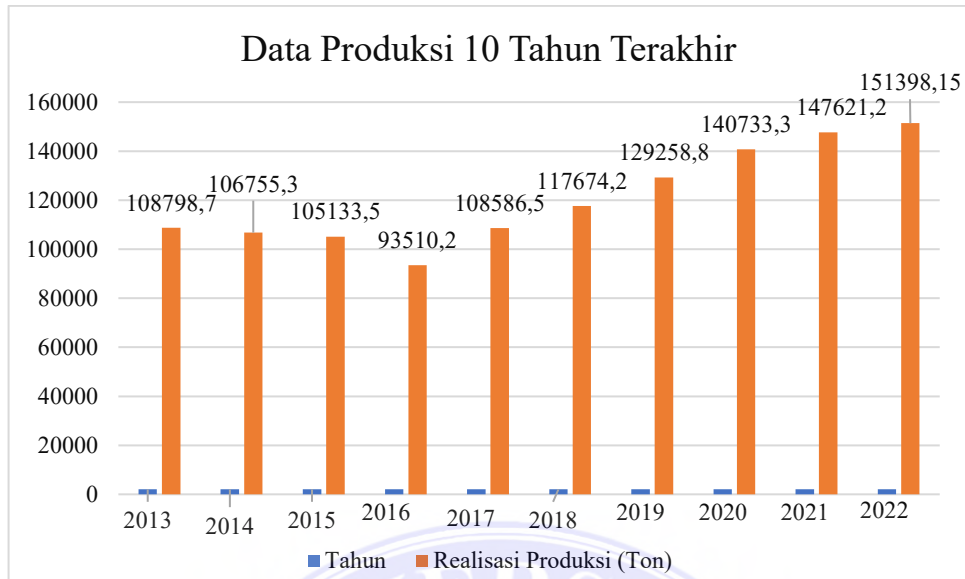


**Gambar 1. Luas perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia 2017-2021**

Sumberdata: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/31/luasperkebunan-minyak-kelapa-sawit-nasional-capai-1508-juta-ha-pada-2021>

Dalam rangka mewujudkan perkembangan perkebunan kelapa sawit, Indonesia telah banyak mendirikan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang dalam keberjalannya membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas baik. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan usahanya merupakan salah satu bentuk kinerja, sehingga peran karyawan sangat penting terhadap keberhasilan perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja, akan tetapi tidak hanya sekedar itu melainkan juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena apabila suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik, maka dapat berdampak positif pada perkembangan perusahaan sehingga menghasilkan keuntungan yang meningkat dan berkelanjutan.



**Gambar 2. Data Produksi 10 Tahun Terakhir PTPN IV Kebun Gunung Bayu**

Sesuai dengan adanya data produksi 10 tahun terakhir, pencapaian produktivitas kelapa sawit merupakan sebuah tolak ukur untuk keberhasilan seluruh aktivitas di PTPN IV Kebun Gunung Bayu.

Menurut Sedarmayanti (2009:57) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Sedangkan kata produktivitas pada umumnya di artikan sebagai kemampuan pada seseorang untuk menghasilkan sesuatu hasil kerja yang lebih baik pada ukuran biasa yang telah umum. Untuk mempertahankan dan mencapai produktivitas kerja yang baik, tidak terlepas akan adanya peran serta pegawai. Produktivitas kerja bukan semata-mata untuk hasil yang sebanyak- banyaknya melainkan kualitas untuk bekerja juga penting diperhitungkan.

Demikian juga dengan kegiatan panen kelapa sawit, hal yang menjadi perhatian management Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara bukan hanya kuantitas produksi panen saja, tetapi juga mencakup kualitas produksi panen. Standard matang panen TBS pada setiap perusahaan di Indonesia berbeda-beda

antara lain ada yang minimum 1, 2, 5 dan 10 berondolan, 2-4 butir berondolan per kg tandan di piringan dan lain-lain. Perbedaan ini menyebabkan rendemen minyak sawit (*crude palm oil/CPO*) dan kernel serta mutunya berbeda-beda. Buah mentah menghasilkan rendemen minyak rendah dan mutu minyak tinggi sedangkan buah matang menghasilkan rendemen minyak tinggi dan mutu minyak relatif rendah dibandingkan buah mentah namun relatif tinggi dibandingkan buah lewat matang.

Selain faktor teknis operasional, ada hal lain yang mempengaruhi produktivitas hasil panen kelapa sawit dan patut dilakukan “pemetretan” situasi secara sosial, dalam hal ini adalah kualitas tandan buah segar dari hasil panen karyawan. Sebagai perusahaan yang menghasilkan produk turunan dari pengolahan tandan buah segar kelapa sawit yang berorientasi ekspor, maka kualitas tandan buah segar yang dihasilkan akan sangat mempengaruhi hasil pengolahan pabrik kelapa sawit.

Oleh sebab itulah faktor kualitas tandan buah segar yang dipanen oleh pekerja panen juga menjadi penentu disiplin pekerja. Mengawasi terhadap kualitas ini dilakukan secara intensif, baik dari segi monitoring langsung di areal pemanenan secara visual oleh staff agronomi dan monitoring data kualitas hasil panen yang dilakukan oleh pimpinan setempat sampai pimpinan tertinggi di perusahaan dengan membandingkan kondisi aktual hasil panen di lapangan dengan standard yang ditetapkan

Standar kematangan berikut ini berdasarkan jumlah brodolon yang ada di permukaan tanah. Sangat penting untuk mempertahankan panen pada interval yang pendek pada tanaman yang baru menghasilkan atau tanaman muda, karena buah akan membrondol lebih dari 10% dalam waktu 5-7 hari, interval panen yang lama



mengakibatkan banyaknya buah busuk dan jumlah brondolan yang banyak. Pelaksanaan panen yang tepat pada standar kematangan yang tepat dapat mencegah pemanenan buah mentah dan mengurangi pengumpulan brondolan-brondolan.

Interval panen tidak boleh lebih dari 10 hari pada 3 (tiga) tahun pertama setelah menghasilkan dan tidak boleh melebihi 14 hari pada tanaman yang lebih tua, pada musim buah rendah lakukan pemeriksaan ekstra agar pemanen tidak memanen buah mentah untuk memenuhi standar borongnya. Untuk tanaman diantara panen tahun pertama sampai ke tiga, paling sedikit 5 brondolan per janjang dengan interval kurang dari 10 hari. Untuk tanaman yang lebih tua, standar kematangan maksimum adalah 3 – 5 brondolan per janjang sebelum panen dengan interval kurang dari 10 hari. Jika interval panen, tidak dapat dihindari lebih dari 14 hari.

Tingkat kematangan yang baik adalah pada fraksi 2 dan 3 (brondolan 1 dan 2 per kg berat tandan). Brondolan maksimum 12,5 % Komposisi panen yang dikategorikan baik adalah : Fraksi 2+3+4 = 80 % Fraksi 5 = 5% Fraksi 1 = 15% Tingkat kematangan tandan kelapa sawit yaitu : Fraksi 00 tidak ada membrondol (sangat mentah), Fraksi 0 membrondol 1-12,5% (mentah), Fraksi 1 membrondol 12-5,25% (kurang matang), Fraksi 2 membrondol 25-50% (matang I), Fraksi 3 membrondol 50-75% (matang II), Fraksi 4 membrondol 75-100% (lewat matang I) Fraksi 5 buah dalam ikut membrondol (lewat matang II) dan semua buah membrondol (tandan kosong).

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

yang dikemukakan oleh (Maulidar, 2012) adalah manajemen yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Dengan kata lain, kepemimpinan dalam pengelolaan suatu organisasi operasional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum (Istianto, 2011). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian (Nasron,2012) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala menyatakan bahwa Hubungan antara atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat diartikan jika hubungan antar atasan lebih ditingkatkan maka produktifitas kerja akan meningkat. Dan manajemen produktifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa apabila perusahaan lebih memiliki manajemen produktifitas yang tinggi terhadap perusahaan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Surya. 2018) menyatakan pemimpin adalah aktor utama penentu arah kebijakan seluruh

bagian dalam sebuah organisasi, melalui pola kepemimpinan dan sistem manajemen yang baik mampu mengatasi faktor-faktor penghambat terciptanya produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Sariyathi, 2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dengan Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit. (Studi kasus: PT. Perkebunan Nusantara Kebun Gunung Bayu Kec. Bosar Maligas Kab. Simalungun Provinsi Sumatera Utara.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang, adapun permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit?

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit.

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Dari literatur pustaka dan gambar kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara persepsi kepemimpinan terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu
2. Terdapat pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pemanen diharapkan dapat memberikan:

1. Dengan diketahuinya pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit di Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat sebagai bahan evaluasi kepada pihak management perusahaan,

sehingga di masa mendatang dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan panen.

2. Dengan diketahuinya pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit di Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat kepada pihak management perusahaan untuk membaca perilaku karyawan dan faktor yang berpengaruh sebagai masukan yang relevan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan panen.
3. Dengan diketahuinya pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit di Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu, diharapkan bermanfaat bagi karyawan pemanen perusahaan untuk tetap memberikan hasil pekerjaan yang terbaik dalam meningkatkan produktivitas kerja yang akan berdampak terhadap peningkatan pendapatan atau kesejahteraan karyawan sendiri.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang paling memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin tidak dapat mengabaikan karyawan dan situasi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan peningkatan produktivitas kerja karyawan serta halhal yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

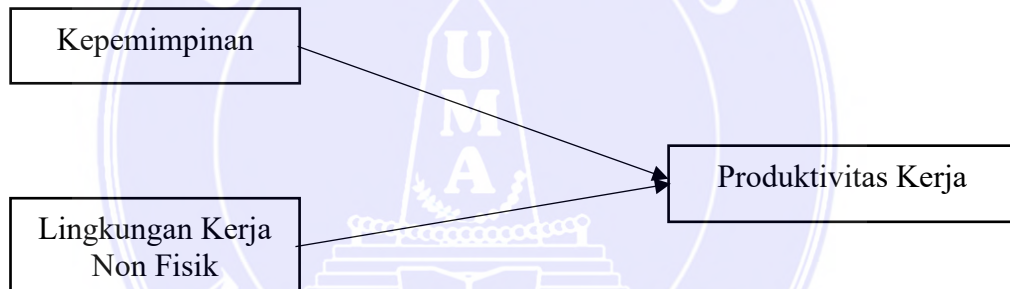
Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas Kerja. Kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan. mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik dan tepat adalah pemimpin yang dapat memberikan



pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan. Husna Purnama (2012) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Dengan adanya rujukan dari tinjauan pustaka, maka dalam penelitian ini terbentuk kerangka pemikiran bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas pemanen.



**Gambar 3. Kerangka Pemikiran**

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Produktivitas

Produktivitas adalah mendapatkan hasil yang diinginkan dengan sedikit waktu dan usaha. Saat mencoba memahami cara menjadi produktif, yang sebenarnya yang dicari adalah cara untuk mencapai tujuan sambil memiliki waktu untuk hal-hal yang penting.

Intinya, arti produktivitas adalah bagaimana seseorang bisa menghasilkan lebih banyak output dengan waktu yang sedikit atau terbatas. Semakin banyak output yang dihasilkan, maka tingkat produktivitas kita akan semakin tinggi. Produktivitas adalah cara untuk mengukur efisiensi. Dalam konteks ekonomi, arti kata produktivitas adalah cara mengukur hasil yang berasal dari usaha yang dilakukan.

Secara umum, produktivitas kerja adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui selisih antara kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja yang dihitung dalam satuan waktu tertentu dalam mencapai hasil atau menorehkan prestasi kerja secara efektif serta efisien melalui pemanfaatan berbagai sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas kerja adalah sesuatu yang dapat diukur atau dihitung dengan menggunakan berbagai indikator yang diperlukan.

Dalam penelitian ini, hasil produktivitas akan mencakup ukuran kerja seseorang dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan hasil yang dicapai, yaitu hasil panen dengan buah mentah yang minimal atau menuju nol (0) yang dilakukan oleh orang tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Semakin minimal atau tidak terdapatnya buah mentah dari hasil pemanenan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka nilai produktivitas kerja yang

dimilikinya pun akan semakin positif. Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas, maka akan semakin buruk produktivitas karyawan, misalnya saja dengan menghasilkan hasil panen buah mentah yang tinggi atau lebih banyak dari yang seharusnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka orang tersebut tidak dapat dikatakan produktif, sekalipun mungkin kuantitas kerjanya tergolong positif. Ingat, produktivitas kerja tidak hanya dihitung secara kuantitas saja, tetapi juga kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Sikap yang berpandangan bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hasil hari esok harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini dinamakan sikap mental produktivitas. Sikap seperti ini akan mendorong orang menjadi dinamis, kreatif, inovatif, dan terbuka, serta kritis didalam mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan. Produktivitas kerja yang tinggi ditentukan oleh unjuk kerja atau prestasi kerja dengan hasil kualitas kerja yang tinggi. Sedangkan unjuk kerja sangat tergantung dari motivasi kerja dan proses manajemen, sedangkan motivasi kerja pegawai banyak ditentukan oleh kondisi sosial dan kebutuhan-kebutuhannya.

Selain beberapa pengertian yang sudah dijelaskan di atas, beberapa ahli juga mengemukakan pandangan dan pendapatnya mengenai pengertian dari produktivitas, seperti berikut ini:

Pada penuturannya, George J. Washin (2004), mengungkapkan bahwa produktivitas mempunyai sebuah konsep efisien dan efektivitas. Di dalam efisiensi bisa digunakan untuk mengukur besaran sumber daya yang dihasilkan dari manusia, sistem keuangan, maupun bisa juga didapatkan dari kebutuhan alam untuk memenuhi ukuran dari pelayanan yang di inginkan. Sedangkan, efektivitas

merupakan kegiatan untuk mengukur dalam sudut pandang hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

Menurut pandangan Daryanto (2014:41) mengatakan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi dengan sumber jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Penelitian (Kusriyanto, 2016), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya produktivitas.

Penelitian (Sedarmayanti 2017) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan keinginan serta upaya yang dilakukan oleh manusia agar dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya serta penghidupan di dalam segala aspek bidang.

Dari uraian tersebut secara sederhana adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Produktivitas, terutama produktivitas kerja sangat berkaitan antara lain dengan satuan waktu, teknologi, proses manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan) maupun disiplin kerja.

Produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana, pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif, dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap mempertahankan kualitas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja. Menurut Mulyadi (2015:101) setiap perusahaan pasti memiliki keinginan bahwa semua pekerja harus memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Oleh karena itu ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Tingkat pendidikan

Biasanya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan akan mudah termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, sehingga akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan tersebut.

2. Kemampuan bekerja

Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya. Jika seseorang tidak mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya maka akan lebih cepat dan akurat yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Sikap kerja

Kata sikap berasal dari bahasa Latin *Aptus* yang artinya kecocokan atau kesesuaian. Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku karyawan memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa. (Sunarto, 2003:160).

4. Tingkat ketrampilan

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik



industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja, (Sedarmayanti 2005: 71).

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan *ability* dan pengalaman *experience*

## 5. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul, (Sedarmayanti, 2001:71) Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan karyawan terhadap pimpinan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan pimpinan

Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pimpinan) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja (Manullang,2001:141).

## 6. Lingkungan Kerja

Efisiensi tenaga kerja. Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas (Sedarmayanti, 2015:71). Sarwoto (2003:129) efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan dari dari pada cara-cara kerja.

Namun dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian dan definisi produktivitas di atas menurut beberapa ahli, dapat kita ketahui bahwa produktivitas mempunyai beberapa elemen penting di dalamnya yaitu: Efektivitas, yakni sebuah ukuran dari kesesuaian di dalam menggunakan metode untuk mengerjakan/berbuat sesuatu (*do right things*) supaya target dapat tercapai (*orientasi output*). Efisiensi, yakni sebuah ukuran dari ketepatan di dalam mengerjakan sesuatu *do things right* melalui upaya penimimalisiran penggunaan sumber daya *orientasi input*.

Kualitas, yakni sesuatu yang menggambarkan seberapa banyaknya pemenuhan berbagai macam persyaratan, spesifikasi, maupun harapan dari konsumen.

Dalam pembahasan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sering kali fokus pada kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik karena kedua faktor ini secara langsung memengaruhi hasil produktivitas karyawan. Kepemimpinan mempengaruhi bagaimana karyawan merasa dihargai dan dipimpin, sedangkan lingkungan kerja non-fisik (seperti struktur kerja perusahaan, komunikasi, dan hubungan antar rekan kerja) berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung atau menghambat produktivitas.

## 2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap

pimpinan organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya.

Kemajuan serta perkembangan perusahaan tanaman kelapa sawit besar sangatlah penting dibandingkan perusahaan lainnya. Semakin banyak perusahaan yang memproduksi minyak sawit karena bahan mentah ini sangat penting bagi perdagangan minyak nabati global. Hutan kelapa sawit merupakan salah satu tumpuan tumbuh dan berkembangnya sistem agroindustri perkebunan. Peran sumber daya manusia sangat dominan karena melalui peran tersebut masyarakat dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada. Orang yang bekerja pada suatu perusahaan, menyumbangkan kekuatan jasmani dan rohani serta menerima balas jasa atau balas jasa menurut peraturan atau perjanjian, disebut pegawai. Karyawan merupakan aset dalam suatu perusahaan.

Peran pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dari pemimpin akan muncul ide-ide baru dan kreatif dalam perkembangan perusahaan. Pemimpin menciptakan pengaruh dan motivasi untuk memotivasi bawahannya agar melakukan berbagai tindakan sesuai rencana. Mengembangkan sikap pegawai yang baik akan mempengaruhi hasil kinerja yang baik

Beberapa makna kepemimpinan, menurut Robbins, 2016 antara lain adalah:

1. Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial.
2. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin serta kehadirannya diharapkan dan suaranya didengar oleh pengikutnya. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang ide, pemikiran, dan ajarannya terus berpengaruh kepada orang lain sebagai penerus bahkan setelah beliau meninggal. Ini terjadi karena kualitas, keshalehan, kekuatan, dan ada generasi yang melanjutkan pemikirannya.

Pemimpin karena kecakapan serta talenta dalam dirinya, ada atau tidak ada pengangkatan resmi, dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha dan pemikiran bersama pada pencapaian tujuan kelompoknya.

Apapun organisasinya, formal atau informal, pasti mempunyai tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai terlepas baik atau buruknya organisasi itu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka organisasi membutuhkan seseorang yang memiliki kecerdasan dan kemampuan untuk mengelola dan menggerakkan sumber daya organisasi yang serba terbatas yaitu 5-M: *man* (manusia), *machine* (mesin atau alat kerja), *material* (bahan utama dan pendukung); *method* (metode atau sistem) dan *money* (keuangan / biaya), dengan waktu yang terbatas tetapi mampu menghasilkan sesuatu hal yang bermanfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi dimasa kini dan dimasa akan datang. Seseorang itu namanya disebut pemimpin. Jadi itulah alasannya mengapa pemimpin harus ada disuatu organisasi. Jika tidak ada pemimpin maka sudah dapat dipastikan akan sangat sulit mencapai visi atau tujuan organisasi sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.

Tidak adanya pemimpin, maka organisasi kesulitan memiliki strategi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Tidak adanya pemimpin, maka organisasi kesulitan memiliki strategi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan Pemimpin

sebelum menentukan strategi, terlebih dahulu melakukan analisis internal dan eksternal organisasi. Pemimpin organisasi akan menentukan visi, misi dan target organisasi berdasarkan data-data hasil analisis internal dan eksternal organisasi. Pemimpin menjabarkan visi organisasi dengan cara memformulasikan, mengimplementasikan dan mengendalikan strategi sesuai tenggat waktu yang ditentukan.

Jadi pemimpin diperlukan untuk membuat strategi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak ada pemimpin akan sangat sulit meminta pertanggung-jawab organisasi. Jika tidak ada pemimpinnya maka masing-masing pihak yang ada didalam organisasi akan berjalan sendiri-sendiri sesuai kemauannya dan gayanya masing-masing sehingga mudah sekali memicu konflik kepentingan yang tidak ada akhirnya.

Jadi sangat sulit siapa yang akan bertanggungjawab tentang hasil dari organisasi, masing-masing pihak akan saling mengakui hasil kerjanya jika baik hasilnya, tetapi akan saling menuding dan menyalahkan jika hasilnya buruk. Pemimpin harus berani bertanggungjawab atas segala aktivitas yang dilakukannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership*. Secara morfologi, *leadership* berasal dari kata kerja *verb to lead* yang artinya: memimpin, menggiring, atau mengarahkan. Guru manajemen modern Peter Drucker (2001), menyebutkan betapa pentingnya peranan kepemimpinan para manajer dalam sebuah organisasi, karena seorang pemimpin mampu merubah keadaan dan membuat segala impian dan cita-cita organisasi dapat terwujud sesuai dengan harapan (*makes thing happen*).



Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang bersama sehingga orang akan memahami dan berkomitmen", (Drath & Palus, 2005, h. 4) *Leadership is "the ability of an individual to influence, motivate and enable others to contribute toward the effectiveness and success of the organization."*, (House et al., 2002:184).

Kepemimpinan adalah "kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. (House et al, 2002:184). *Leadership is "the influencing process of leaders and followers to achieve organizational goals/objectives through change"*, (Lussier N. Robert & Christopher F. Achua, 2007:6).

Kepemimpinan adalah "proses mempengaruhi antara pemimpin dengan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan.", (Lussier N. Robert & Christopher F. Achua, 2007:6)

Dari berbagai teori kepemimpinan yang ada, tidak terdapat satu pun teori yang paling sempurna menjelaskan gaya kepemimpinan yang ideal atau efektif. Namun setiap teori telah berjasa dalam memberikan kontribusi terhadap perkembangan pendekatan kepemimpinan yang efektif.

Faktor kepemimpinan menjadi salah satu tolok ukur sebuah perusahaan atau lembaga untuk dapat melanggengkan kinerjanya. Tak dipungkiri, faktor kepemimpinan menjadi hal subtil dalam dunia kerja, terutama pada tingkatan manajemen. Dan tentu, faktor ini juga dapat menjadi salah satu hal yang disorot jika terjadi penurunan kinerja maupun melambatnya perkembangan tim maupun perusahaan itu secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk

mencapai kesuksesan sebuah tim maupun perusahaan. Itu sebabnya penting untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan dalam tim maupun perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan mengevaluasi pemimpin berdasarkan beberapa indikator kepemimpinan yang efektif seperti berikut.

Di dalam suatu organisasi perusahaan, maka untuk melihat bagaimana suatu kepemimpinan yang baik itu diperlukan indikator yang menjadi pandangan ataupun persepsi terhadap kepemimpinan yang ada di perusahaan. Adapun indikator kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan memimpin
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan mempengaruhi
4. Menerapkan penghargaan
5. Mengarahkan Karyawan

Para pemimpin saat ini diharapkan melakukan lebih dari sekadar mengawasi para individu. Hari ini, para pemimpin harus memiliki pengaruh positif pada tim, hasil bisnis dengan mengubah strategi menjadi tindakan. Mengubah strategi menjadi tindakan membutuhkan partisipasi yang merupakan tujuan dari seluruh organisasi. Tindakan dan perilaku yang tercakup pada indikator di atas adalah realisasi praktis dari tujuan dan nilai organisasi, yang didukung oleh pola pikir yang diperlukan.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang

ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Mardiana (2005:15) dalam buku Manajemen Produksi, lingkungan

kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan.

Sedangkan menurut Nuraini (2013:97) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2017).

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Lima indikator lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:



1. Struktur kerja, merupakan persepsi sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, merupakan persepsi sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, merupakan persepsi sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, merupakan persepsi sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, merupakan persepsi sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama karyawan ataupun hubungan dengan staf di bawahnya. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan begitu saja.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kerja sama antar tingkatan atasan, bawahan. Dengan begitu diharapkan kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini karena akan dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Santi et al., 2017) dalam artikel yang

berjudul Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Estate Sage, Pt Windu Nabatindo Lestari (Wnl) Bumitama Gunajaya Agro (Group), Kec. Cempaga Hulu, Kab. Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah, menyatakan bahwa Model kepemimpinan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rajagukguk et al., 2021) dalam artikel yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Asisten Afdeling Terhadap Kinerja Implikasinya Terhadap Produktivitas Kebun Kelapa Sawit Labuhanbatu I Dan Labuhanbatu II PI Perkebunan Nusantara III, menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin adaptif gaya kepemimpinan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hendria et al., 2014) dalam artikel berjudul Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerjapemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir menyatakan bahwa diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Reski et al., 2015) dalam artikel berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah berupa penelitian kuantitatif asosiatif atau hubungan yang lebih mengarah ke hubungan kausal yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Gung Bayu Kecamatan Bosar Maligas Kabupaten Simalungun.

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Gung Bayu Kecamatan Bosar Maligas Kabupaten Simalungun. Penentuan daerah penelitian ini dilakukan secara sengaja. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Menurut Zulkarnain Lubis (2019) Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian, populasi disebutkan sebagai keseluruhan individu-individu dengan ciri dan kualitas yang sudah ditentukan dan digunakan sebagai sumber data, kualitas dan ciri disebut dengan variabel sedangkan individu-individu yang ada dalam populasi disebut dengan anggota populasi. Maka dari itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pemanen kelapa sawit PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu berjumlah 154 orang.

### 3.3.2 Sampel

Metode pengambilan sampel adalah metode yang ditentukan mengambil sampel penelitian. Metode yang digunakan adalah Non-Probabilitas sampling yaitu pengambilan sampel dari jumlah anggota poulasi yang ada. Cara penarikan sampel dari populasi non-probabilitas adalah pengaplikasian metode *simple random sampling*.

Dikatakan *simple* karena pengambilan sampel anggota sempel dari populasi dilakukan secara mengacak tanpa memperhatikan strata yang ada dari populasi (Sahir, 2022).

Ukuran sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu teknik pengambilan sampel dari pupulasi dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Taraf kesalahan

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{154}{1 + (154 \cdot 0,0025)}$$

$$n = \frac{154}{1 + 0,385}$$

$$n = 111,191$$

$$n = 111$$

Sehingga dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel adalah berjumlah 111 orang karyawan pemanen.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data primer merupakan data yang diperoleh berdasarkan hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan pemanen di daerah penelitian yang terdiri atas pekerjaan panen tandan buah segar. Data Primer digunakan untuk mengukur data pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Instrumen penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan kuisisioner yang diisi langsung kepada pemanen di daerah penelitian.

Pendataan akan dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian pada survey lapangan. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menganalisis serta menginterpretasikan data.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis *crosstabs* digunakan analisis statistik yaitu Chi Kuadrat *Chi Square* menggunakan software SPSS versi 22 dan menggunakan skala pengukuran.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala ordinal. Zulkarnain Lubis (2021) skala ordinal skala ini mampu membedakan dan menentukan tingkatan besaran antar kategori yang ada, misalnya mengukur tanggapan ataupun adanya persepsi, data yang terkumpul terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Tentu saja selain kita dapat membedakan bahwa atau kategori data yang kita peroleh, kita juga dapat mengatakan bahwa sangat setuju lebih kuat daripada setuju, setuju lebih kuat daripada kurang setuju, dan seterusnya.



Proses selanjutnya dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Dilanjutkan dengan analisis dan interpretasi yang menghasilkan kesimpulan dan saran.

### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui apakah masing-masing variable yang dinyatakan dapat dipakai sebagai alat ukur (Freddy, 2015) sedang menurut (Kasmadi & Sunariah, 2014) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesasihahan suatu instrument. Menurut (Sugiyono, 2018) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji Validitas ini dengan tujuan untuk menghindari adanya pertanyaan atau pernyataan yang tidak terkait dengan variabel yang diamati atau diukur (Kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari  $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung negatif atau  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian *reliabel* atau

tidak (Rangkuti, 2015). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Danang, 2013).

### 3.5.2 Uji Tabulasi Silang dan Chi square

Zulkarnain Lubis (2021) Analisis tabulasi silang (*Crosstabs*) adalah metode analisis yang paling sederhana tetapi memiliki daya menerangkan cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Untuk itu ada beberapa prinsip sederhana yang perlu diperhatikan dalam menyusun tabel silang agar hubungan antara variabel tampak dengan jelas. Untuk itu maka dalam analisis crosstabs digunakan analisis statistik yaitu Chi Kuadrat (Chi Square).

Chi-kuadrat merupakan alat statistik yang sangat sederhana yang mana dalam angka itu tidak diketahui apakah hubungannya positif atau negatif, bagaimana hubungan tersebut linier atau non linier dan seberapa erat hubungan antara dua variabel maka digunakan koefisien kontigensi.

$H_0 = 0$ : Tidak ada hubungan antara variabel 1 dan variabel 2

$H_1 \neq 0$ : Ada hubungan antara variabel 1 dan variabel 2.

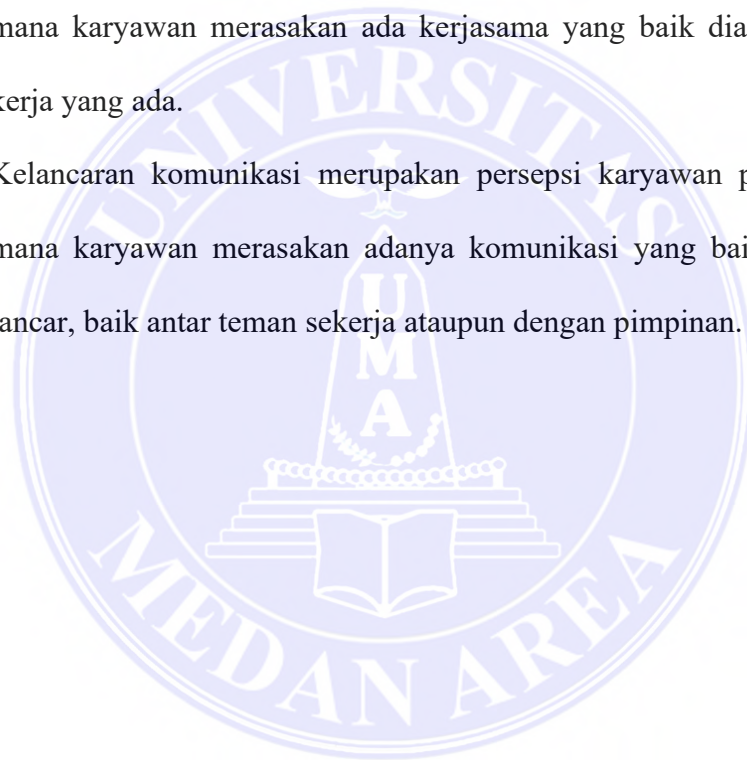
### 3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas pemanenan, merujuk pada ukuran yang digunakan untuk mengetahui kualitas dan waktu dari seorang tenaga kerja pemanen.
2. Kepemimpinan merupakan persepsi karyawan pemanen terhadap cara seorang pemimpin dalam memimpin, memotivasi, mempengaruhi, menerapkan penghargaan, mengarahkan dan memberi contoh kepada

bawahan untuk keberhasilan organisasi.

3. Kemampuan memimpin, merupakan persepsi karyawan pemanen terhadap cara seorang pemimpin memberikan perintah dengan jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab.
4. Memotivasi merupakan persepsi karyawan pemanen terhadap pemimpin dengan cara peka terhadap lingkungan organisasi keluhan bawahans dan memberikan respon yang baik terhadap bawahan.
5. Mempengaruhi merupakan persepsi karyawan pemanen terhadap cara seorang pemimpin dalam mengajak dan mengarahkan bawahan untuk keberhasilan bersama.
6. Menerapkan penghargaan, merupakan persepsi karyawan pemanen erhadap cara seorang pemimpin dalam memberikan penghargaan hasil dari kerja yang baik seperti memberikan hadiah atau pun bonus dalam bentuk materi kepada bawahan.
7. Mengarahkan merupakan merupakan persepsi karyawan pemanen terhadap tindakan seorang pemimpin memberikan bimbingan sesuai prosedur dan aturan kerja dengan cara komunikasi yang baik kepada bawahan.
8. Lingkungan kerja non fisik merepukan persepsi karyawan pemanen terhadap seluruh keadaan yang berkaitan dengan interaksi kerja karyawan, seperti struktur kerja, tanggungjawab karyawan, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi.
9. Stuktur kerja merupakan persepsi karyawan pemanen sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja ataupun susunan tugas kerja kepada tiap karyawan.

10. Tanggung jawab kerja, merupakan persepsi karyawan pemanen sejauh mana karyawan merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
11. Perhatian dan dukungan pemimpin merupakan persepsi karyawan pemanen sejauh mana karyawan merasakan pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
12. Kerjasama antar kelompok merupakan persepsi karyawan pemanen sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
13. Kelancaran komunikasi merupakan persepsi karyawan pemanen sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.



## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pemanen didapat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan nilai *asympt. sig* pada pearson *chi-square* sebesar 0.019 yaitu < dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu.
2. Berdasarkan nilai *asympt. sig* pada pearson *chi-square* sebesar 0.009 yaitu < dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu.

### 6.2 Saran

1. PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu diharapkan kepada pihak management pimpinan perusahaan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perlu dilakukan perubahan cara kepemimpinan dalam memimpin bawahannya agar sesuai dengan persepsi bawahannya.
2. Produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, dengan hal ini diharapkan kepada pihak perusahaan Kebun Gunung Bayu dapat mengenali sifat karyawan panen melalui struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antara kelompok serta kelancaran komunikasi agar sesuai dengan persepsi karyawan panen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, S. N., & Lubis, I. (2016). Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen
- Alfanny, Jeffy (2018). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Direktorat Bina Investasi Infrastruktur, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat)." Departemen Manajemen Teknologi Bidang Keahlian Manajemen Proyek Fakultas Bisnis Dan Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Daryanto, (2014) Kamus Bahasa Indonesia Lengkap, (Surabaya: Apollo), hlm. 41 Diterbitkan 2012.
- Drath & Paulus. (2005). Nilai-Nilai Kepemimpinan. Edisi : II Diterbitkan Desember 2005, Inderalaya
- Drucker, P, F. (2001). *Knowledge-worker productivity: the biggest challenge. California Management Review*, Vol. 41, No. 2, Winter, pp. 79-94.
- Hendria et al., (2014). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerjapemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir.
- House, et. al, (2002). *The path-goal theory of leadership effectiveness. Administrative Science Quarterly*, 32-39
- Istianto, (2011). Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif. Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Kusriyanto, (2016). Nambah Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Komaruddin. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lewa & Subowo, (2005) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, 2005.
- Lubis, Z. et al (2021). Pedoman penggunaan SPSS untuk pengolahan data. Badan penerbit oleh Perdana Publishing Medan, Sumatera Utara
- Manulang, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Maulidar, (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh, Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1.

- Mulyadi, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI
- Nasron, (2012) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya
- Nitisemito, A. S. (2002). Manajemen Personalialia, Jakarta: Graha Indonesia
- Nuraini, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013
- Purnama, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi USBRJ. Jurnal Organisasi dan Manajemen. 2 (1) : pp 34-45.
- Rajagukguk, A. *et al.* (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Asisten Afdeling Terhadap Kinerja Implikasinya Terhadap Produktivitas Kebun Kelapa Sawit di Distrik Labuhanbatu I dan Distrik Labuhanbatu II PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rangkuti, F. (2015). Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama) hal, 20-21.
- Reski *et al.*, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu
- Robert, N, L & Christopher, A, F 2007, *Effective Leadership, Third Edition, Thonpson, Sout-Western.*
- Sahir, (2022). Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.)). Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Santi, *et al.*, (2017). Pengaruh Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Estate Sage, Pt Windu Nabatindo Lestari (Wnl) Bumitama Gunajaya Agro (Group), Kec. Cempaga Hulu, Kab. Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah.
- Sariyathi, (2007). Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori). Buletin Studi Ekonomi. Vol. 12. No. 1.
- Sarwoto, (2003). Dasar- Dasar Organisasi Dan Manajemen Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2005). Tugas dan Pengembangan Sekretaris. Bandung: CV. Mandar Maju

Sedarmayanti, (2009:57) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV MandarMaju.

Sedarmayanti, (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju

Schultz, D. & Schultz, S. (2006). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Education.

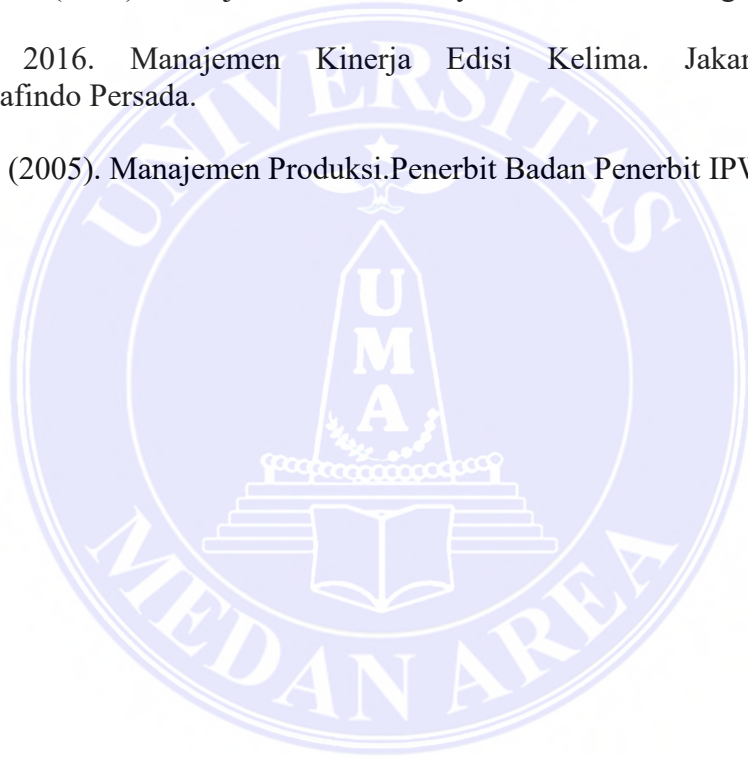
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Surya, (2018). Analirsa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Washin, G, J. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mardiana. (2005). Manajemen Produksi. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Responden Penelitian

Karyawan Pemanen **PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu**

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswi Universitas Medan Area

Nama : Sandriana

NPM : 208220054

Program Studi : S1 Agribisnis

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi saya dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN GUNUNG BAYU”**, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Saudara/I berikan dengan jujur dan terbuka. Jawaban Saudara/I akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sandriana

## I. Identitas Responden

Nama:

Usia:

Jenis Kelamin: Pria  Wanita

ikPendidikan Terakhir:

Lama Bekerja:

## II. Petunjuk Pengisian

Silahkan pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

## III. Kuesioner Penelitian

### Kepemimpinan

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	<b>Kemampuan memimpin</b> Apakah pimpinan memberikan perintah dengan jelas kepada karyawan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan?					
2	<b>Kemampuan memotivasi</b> Seberapa sering pimpinan mendengarkan keluhan karyawan pemanen dan memberikan solusi?					
3	<b>Kemampuan mempengaruhi</b> Bagaimana cara pimpinan mempengaruhi karyawan pemanen dapat meningkatkan kembali hasil panen pada saat hasil produktivitas menurun?					
4	<b>Menerapkan penghargaan</b> Seberapa Sering pimpinan ditempat saudara bekerja menerapkan reward kepada karyawan pemanen ketika tercapainya atau terlampaui batas target?					
5	<b>Mengarahkan karyawan</b> Pimpinan saya memberikan bimbingan, dan pengawasan, untuk meningkatkan hasil kerja					



### Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	<b>Struktur kerja</b> Apakah ditempat saudara berkerja memiliki struktur kerja dan susunan tugas kerja kepda setiap karyawan?					
2	<b>Tanggung jawab kerja</b> Bagaimana saudara dapat menyelesaikan tanggung jawab saudara sebagai karyawan pemanen?					
3	<b>Perhatian dan dukungan pemimpin</b> Apakah saudara merasakan adanya perhatian dan dukungan kepada karyawan pemanen?					
4	<b>Kerjasama antar kelompok</b> Seberapa sering merasakan ada kerjasama yang baik diantar kelompok kerja yang ada?					
5	<b>Kelancaran komunikasi</b> Apakah saudara merasakan kelancaran komunikasi antar rekan kerja dan pimpinan selama ini berjalan dengan baik?					

### Produktivitas Karyawan Pemanen

1. Berapa ton TBS yang dapat saudara panen perhari?

## Lampiran 2. Tabulasi Identitas Responden

Nomor	NAMA	Kode	USIA (Tahun)	Kode	JENIS KELAMIN	Kode	PENDIDIKAN	Kode	LAMA BEKERJA (Tahun)
1	Suryadi	3	48	1	Laki-Laki	1	SMA	3	11
2	Nobon Nurcolis	3	42	1	Laki-Laki	2	SMP	3	11
3	Mesdi	3	40	1	Laki-Laki	3	SMA	3	17
4	Kiswanto	3	45	1	Laki-Laki	3	SMA	3	14
5	Edi Krisyanto	3	43	1	Laki-Laki	3	SMA	3	14
6	Indra	3	46	1	Laki-Laki	2	SMP	3	11
7	Mesno	3	48	1	Laki-Laki	2	SMP	3	12
8	Zul Hatri Sinaga	3	50	1	Laki-Laki	2	SMP	3	18
9	Welianto	3	48	1	Laki-Laki	3	SMK	2	10
10	Subendra	2	32	1	Laki-Laki	1	SD	1	5
11	Arya Kusuma	1	25	1	Laki-Laki	3	SMK	1	1
12	Erikson Simanjuntak	2	38	1	Laki-Laki	3	SMA	1	5
13	M. Nur Aziz Tambunan	1	23	1	Laki-Laki	3	SMK	1	5
14	Samael Hutabarat	1	23	1	Laki-Laki	3	SMK	1	4
15	Ade Irvansyah	1	21	1	Laki-Laki	2	SMP	1	2
16	Andi Svahputra	1	22	1	Laki-Laki	2	SMP	1	2
17	Rahmad	1	24	1	Laki-Laki	3	SMA	1	5
18	Azi Arianto	3	48	1	Laki-Laki	2	SMP	2	10
19	Diki Ardiansyah	2	30	1	Laki-Laki	3	SMK	2	7
20	Dimas	1	22	1	Laki-Laki	3	SMA	1	4
21	Legino	2	38	1	Laki-Laki	2	SMP	1	2
22	Rama Dani	1	27	1	Laki-Laki	3	SMA	1	1
23	Wono	2	31	1	Laki-Laki	3	SMA	1	3
24	Zion. A	2	35	1	Laki-Laki	3	SMA	3	12
25	Adi	3	45	1	Laki-Laki	1	SD	2	9
26	Suparman	3	45	1	Laki-Laki	2	SMP	3	12
27	Ngadi	3	48	1	Laki-Laki	2	SMP	2	9
28	Tukiman	3	41	1	Laki-Laki	2	SMP	3	14
29	Wimmer G. Saragih	2	39	1	Laki-Laki	2	SMA	2	7
30	Adi Susanto	2	39	1	Laki-Laki	3	SMA	2	7
31	Jumiram	3	45	1	Laki-Laki	1	SD	3	11
32	Armamsyah	2	39	1	Laki-Laki	1	SD	1	4
33	Jeksen	1	28	1	Laki-Laki	3	SMA	1	2
34	Charles Panjaitan	3	44	1	Laki-Laki	2	SMP	2	10
35	Aripin Sitorus	3	40	1	Laki-Laki	2	SMP	3	13
36	Muhiono	2	33	1	Laki-Laki	2	SMP	3	11
37	Harianto	3	47	1	Laki-Laki	2	SMP	3	14
38	Salik	1	28	1	Laki-Laki	3	SMK	1	4
39	Lian Saputra	1	26	1	Laki-Laki	2	SMP	1	5
40	Juli Irawan	2	33	1	Laki-Laki	2	SMP	1	5
41	Irwanto	3	41	1	Laki-Laki	3	SMA	3	11
42	Riki Aripianto	3	42	1	Laki-Laki	3	SMA	2	10
43	Mustakim	3	45	1	Laki-Laki	3	SMA	3	12
44	Dicky Pandawa	2	32	1	Laki-Laki	1	SD	1	4
45	Erianto	2	36	1	Laki-Laki	2	SMP	1	5
46	Indra Kurniawan	3	48	1	Laki-Laki	2	SMP	2	8
47	Mesno	3	49	1	Laki-Laki	2	SMP	2	9
48	Misdi	3	45	1	Laki-Laki	2	SMP	2	9
49	Ranto Marojahan Hutabarat	3	42	1	Laki-Laki	2	SMP	2	7
50	Selamat	3	41	1	Laki-Laki	2	SMP	2	8
51	Sudirman	3	40	1	Laki-Laki	2	SMP	2	10
52	Zul Hatri Sinaga	3	47	1	Laki-Laki	1	SD	3	12
53	Welianto	3	44	1	Laki-Laki	3	SMA	3	11
54	Agus Niar	2	38	1	Laki-Laki	3	SMA	2	6
55	Andi Susanto	3	41	1	laki-laki	2	SMP	2	6
56	Muliono	2	38	1	Laki-Laki	2	SMP	3	15
57	Posman purba	2	36	1	Laki-Laki	2	SMP	2	8
58	Sabar Iman	2	35	1	Laki-Laki	2	SMP	2	9
59	Sahono	3	43	1	Laki-Laki	2	SMP	2	7
60	Samin	3	42	1	Laki-Laki	2	SMP	2	9
61	Supriadi	2	38	1	Laki-Laki	1	SD	1	6
62	Sucipto	2	32	1	Laki-Laki	2	SMP	2	10
63	Binsar Hutagaling	2	39	1	Laki-Laki	2	SMP	3	11
64	Herdianto	2	38	1	Laki-Laki	2	SMP	3	12
65	Herman	1	29	1	Laki-Laki	1	SD	3	12
66	Japiter	1	29	1	Laki-Laki	1	SD	2	8
67	Mas Anto	1	30	1	Laki-Laki	2	SMP	1	5
68	Gibson	3	42	1	Laki-Laki	2	SMP	3	12
69	Miswan	3	49	1	Laki-Laki	1	SD	3	14
70	Riki Aswin	2	35	1	Laki-Laki	1	SD	2	6
71	Sucipto	2	34	1	Laki-Laki	1	SD	1	6
72	Suheri Alamsyah	3	40	1	Laki-Laki	1	SD	3	14
73	Suswadi	2	39	1	Laki-Laki	3	SMA	2	8
74	Akhyyar Affandi	3	45	1	Laki-Laki	3	SMA	3	12
75	Andri Azar	2	32	1	Laki-Laki	1	SD	1	4
76	Armanudin	2	36	1	Laki-Laki	2	SMP	1	5
77	Budiman	3	48	1	Laki-Laki	2	SMP	2	8
78	Edi Susanto	3	49	1	Laki-Laki	2	SMP	2	9
79	Edy Suyanto	3	45	1	Laki-Laki	2	SMP	2	9
80	Muhammad Rizki	3	42	1	Laki-Laki	2	SMP	2	7
81	Naseb	3	41	1	Laki-Laki	2	SMP	2	8
82	Ponoman	3	40	1	Laki-Laki	2	SMP	2	10
83	Rizki Anriawan	3	47	1	Laki-Laki	1	SD	3	12
84	Suberman	3	44	1	Laki-Laki	3	SMA	3	11
85	Sukimin	2	38	1	Laki-Laki	3	SMA	2	6
86	Suprawadi	3	41	1	laki-laki	2	SMP	2	6
87	Taufik hIdayat	3	42	1	Laki-Laki	2	SMP	3	11
88	Zulfachri	3	40	1	Laki-Laki	3	SMA	3	17
89	Agus	3	45	1	Laki-Laki	3	SMA	3	14
90	Andika Gultom	3	43	1	Laki-Laki	3	SMA	3	14
91	Bambang Herlani	3	46	1	Laki-Laki	2	SMP	3	11
92	Dawis	3	48	1	Laki-Laki	2	SMP	3	12
93	Edi Kurniawan	3	50	1	Laki-Laki	2	SMP	3	18
94	Edi Setiawan	3	48	1	Laki-Laki	3	SMK	2	10
95	Fandi Ahmrad	2	32	1	Laki-Laki	1	SD	1	5
96	Jaka Saputra	1	25	1	Laki-Laki	3	SMK	1	1
97	Juliadi	2	38	1	Laki-Laki	3	SMA	1	5
98	Mariadi	1	23	1	Laki-Laki	3	SMK	1	5
99	Riki	1	23	1	Laki-Laki	3	SMK	1	4
100	Paiman	1	21	1	Laki-Laki	2	SMP	1	2
101	Rudi Chandra	1	22	1	Laki-Laki	2	SMP	1	2
102	Satrio Kodrat	1	24	1	Laki-Laki	3	SMA	1	5
103	Sudiono	3	48	1	Laki-Laki	2	SMP	3	12
104	Supono	1	30	1	Laki-Laki	3	SMK	2	7
105	Supriadi	1	22	1	Laki-Laki	3	SMA	1	4
106	Tukiman	2	38	1	Laki-Laki	2	SMP	1	2
107	Inran	1	27	1	Laki-Laki	3	SMA	1	1
108	Ralem	2	31	1	Laki-Laki	3	SMA	1	3
109	Subendri	2	35	1	Laki-Laki	3	SMA	3	12
110	Budi	3	45	1	Laki-Laki	1	SD	2	9
111	Muhammad Hamdani	3	45	1	Laki-Laki	2	SMP	3	12

**Keterangan:**

• **Usia**

1 = 20 - 29 Tahun 2 = 30 - 39

3 = > 40

• **Pendidikan**

1 = SD

2 = SMP

3 = SMA

• **Lama Bekerja**

1 = 1 - 6 Tahun

2 = 7 - 9 Tahun

3 = > 10 Tahun



Lampiran 3. Tabulasi hasil pengumpulan data kuesioner

Nomor	KEPEMIMPINAN (X1)					LINGKUNGAN KERJA NON FISIK					PRODUKTIVITAS		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5			
1	1	2	5	5	5	18	1	2	5	5	5	18	2000
2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	2500
3	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	2500
4	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	2000
5	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2000
6	5	4	4	3	5	21	5	4	4	3	5	21	2000
7	4	3	5	5	4	21	4	3	5	5	4	21	2000
8	5	1	5	4	4	19	5	1	1	2	1	10	2500
9	5	1	1	2	1	10	5	4	5	4	4	22	2500
10	5	4	3	4	5	20	5	4	3	4	5	20	2500
11	5	4	3	3	5	20	5	4	3	3	5	20	1800
12	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	2500
13	1	2	1	2	4	10	1	2	1	2	4	10	2500
14	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2500
15	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2500
16	1	3	3	4	3	14	1	3	3	4	3	14	2000
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
18	5	4	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	2500
19	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	2500
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
21	4	3	4	5	5	21	4	3	4	5	5	21	2000
22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	23	2500
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
24	4	3	5	2	5	19	4	3	5	2	5	19	2000
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
27	5	4	5	5	1	20	5	4	5	5	1	20	2000
28	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	2500
29	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	2000
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
31	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	2000
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2000
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
35	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	2000
36	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	2000
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
38	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	2000
39	5	5	2	5	5	22	5	5	2	5	5	22	2500
40	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	22	2500
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
42	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	2500
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
46	3	4	5	2	1	15	3	4	5	2	1	15	2500
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
48	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	2000
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
51	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	2000
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
55	5	5	5	5	3	23	5	5	5	3	23	2500	
56	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2500
57	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
59	5	1	5	4	5	20	5	1	5	4	5	20	2500
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
61	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2500
62	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2500
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
64	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
65	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2500
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
67	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2500
68	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2000
69	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
71	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	2000
72	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
73	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
74	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
76	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
78	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
79	5	1	5	5	5	21	5	1	5	5	5	21	2000
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
81	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
82	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	2000
83	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
84	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
85	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
86	5	5	5	5	3	23	5	5	5	3	23	2500	
87	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	23	2500	
88	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	2500
89	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	2000
90	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2500
91	5	4	4	3	5	21	5	4	4	3	5	21	2000
92	4	3	5	5	4	21	4	3	5	5	4	21	2000
93	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
94	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	2500
95	5	4	3	4	4	21	5	4	3	4	4	21	2500
96	5	4	3	3	5	20	5	4	3	3	5	20	1800
97	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	23	2500	
98	5	1	5	5	4	20	5	1	5	5	4	20	2500
99	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2500
100	1	1	5	5	5	17	1	1	5	5	5	17	2500
101	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
102	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
103	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	2500
104	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	2500
105	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2000
106	4	3	4	5	5	21	4	3	4	5	5	21	2000
107	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2500
108	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
109	4	5	5	2	5	19	4	5	5	2	5	19	2000
110	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500
111	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2500

Keterangan :

- Produktivitas
- 1 = 1.800 Kg
- 2 = 2.000 Kg
- 3 = 2.500 Kg

Lampiran 4. Uji Tabulasi Silang dan chi square

A. Uji crosstab kepemimpinan (X1) dengan produktivitas karyawan pemanen (Y)

		X1_Kepemimpinan						
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total
Y_Produktivitas Pemanen	Tinggi	Count	0	1	2	5	56	64
		% of	0.9%	0.9%	1.8%	4.5%	50.4%	57.6%
		Total						
	Sedang	Count	0	1	0	6	38	45
		% of	0.0%	0.9%	0.0%	5.4%	34.2%	40.5%
	Rendah	Count	0	0	0	2	0	2
		% of	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
		Total						
<b>Total</b>		<b>Count</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>94</b>	<b>111</b>
		<b>% of Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>1.8%</b>	<b>1.8%</b>	<b>11.7%</b>	<b>84,6%</b>	<b>100.0%</b>

B. Uji Chi Square kepemimpinan (X1) dengan produktivitas karyawan pemanen (Y)

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.260 <sup>a</sup>	8	<b>.019</b>
Likelihood Ratio	12.913	8	<b>.115</b>
Linear-by-Linear Association	.085	1	<b>.771</b>
N of Valid Cases	111		



C. Uji crosstab lingkungan kerja non fisik (X2) dengan produktivitas karyawan pemanen (Y)

		<b>X2_Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total
Y_Produktivitas Pemanen	Tinggi	Count	1	1	2	4	56	64
		% of Total	0.9%	0.9%	1.8%	4.5%	50.4%	57.6%
	Sedang	Count	0	1	0	6	33	40
		% of Total	0.0%	0.9%	0.0%	5.4%	29.7%	36%
	Rendah	Count	0	0	0	2	5	7
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	4.5%	6.3%
<b>Total</b>		<b>Count</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>94</b>	<b>111</b>
		<b>% of Total</b>	<b>0.9%</b>	<b>1.8%</b>	<b>1.8%</b>	<b>10.8%</b>	<b>84.6%</b>	<b>100.0%</b>

D. Uji Chi Square Lingkungan kerja non fisik (X2) dengan produktivitas karyawan pemanen (Y)

	<b>Value</b>	<b>Df</b>	<b>Asymp. Sig. (2-sided)</b>
Pearson Chi-Square	20.270 <sup>a</sup>	8	.009
Likelihood Ratio	13.917	8	.084
Linear-by-Linear Association	.170	1	.680
N of Valid Cases	111		

### Lampiran 5. Dokumentasi Pernerlitan



## Lampiran 6. Surat Pengantar Riset



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20371  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1324/FP.2/01.10/V/2024

Medan, 17 Mei 2024

Lamp. : -

Hal : Pengambilan Data/Riset

Kepada yth.  
Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Pusat  
PT. Perkebunan Nusantara IV  
Medan  
di \_\_\_\_\_  
Tempat

Dengan hormat,  
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama:

Nama : Sandriana  
NIM : 208220054  
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di Kantor Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan untuk kepentingan skripsi berjudul "**Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Gunung Bayu**".

Penelitian dan atau Pengambilan Data Riset ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Panjang Hernosa, SP, M.Si

Tembusan:

1. Ka. Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip





## Lampiran 7. Surat Izin Riset



Medan, 20 Mei 2024

Nomor : 2SDM/X/023038/V/2024  
Lamp : -  
Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :  
DEKAN FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS MEDAN AREA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
JL. H. AGUS SALIM SIREGAR, KENANGAN BARU, KECAMATAN MEDAN TEMBUNG, KABUPATEN DELI SERDANG,  
SUMATERA UTARA 20223  
MEDAN  
Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 1324/FP.201.10/V/2024 tanggal: 17 Mei 2024, Mahasiswa/Siswa/i PERTANIAN Jurusan AGRIBISNIS atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	SANDRIANA	208220054	ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PEMANEN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN GUNUNG BAYU

Diizinkan untuk melakukan RISET di Regional II PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KEBUN GUNUNG BAYU  
Bagian / Bidang : SDM UMUM DAN KEAMANAN  
Terhitung mulai tgl. : 18 Mei 2024 s/d 31 Mei 2024

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Berperilaku sopan, mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
2. Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
4. Menggunakan pakaian yang sopan & rapi saat melakukan kunjungan ke lingkungan kerja Regional II PT Perkebunan Nusantara IV.
5. Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II PT Perkebunan Nusantara IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.  
Demikian disampaikan.

REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian SDM & Sistem Manajemen

  
Hwin Dwi Putera  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- KEBUN GUNUNG BAYU SDM UMUM DAN KEAMANAN  
- Mahasiswa/ Siswa Ybs (Email : sandrianas1@gmail.com)

AKHLAK: Amanah, Berprestasi, Harmonis, Berprestasi, Berprestasi

Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8  
Jl. H. H. Ruseffendi No. 11, Jember 61155  
Telp: (0291) 1110000 Fax: (0291) 311000  
E-mail: pph@ptpn4.com

Regional II - Medan  
Jl. Lajene R. Supratno No. 2 Medan 20131  
Telp: (011) 4161100  
E-mail: reg2@ptpn4.com

## Lampiran 8. Surat Selesai Riset



### SURAT KETERANGAN

No. 2SDM/SK/23038/V/2024

Sehubungan dengan Surat Kami No. 2SDM/X/023038/V/2024 tanggal 20 Mei 2024 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan AGRIBISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	SANDRIANA	208220054	ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PEMANEN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN GUNUNG BAYU

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : KEBUN GUNUNG BAYU  
Bagian : SDM UMUM DAN KEAMANAN  
Tmt Riset : 18 Mei 2024 s/d 31 Mei 2024

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 31 Mei 2024

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Hwin Dwi Putera  
Kepala Bagian