

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK BIOGRAFIS, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR PROSES  
PT. SUGAR LABINTA LAMPUNG SELATAN**

(Skripsi)

Oleh :

Hana Siti Hanifah



**JURUSAN AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2022**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, BIOGRAPICAL CHARACTERISTIC, AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PROCESS OPERATORS AT PT. SUGAR LABINTA SOUTH LAMPUNG**

**By**

**Hana Siti Hanifah**

*This study aims to analyze leadership, motivation, and performance of process operators, and the influence of leadership, biographical characteristics, and motivation on process operator performance. This research was conducted at PT. Sugar Labinta South Lampung, especially the process section in December 2021 to January 2022. The method used in this study is a survey using 63 samples of process operators. Respondents in this study are foreman and operator. The research data were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that the foreman leadership of the process section was quite good, the motivation of process operators was quite good, and the performance of process operators was categorized as good. Ethnicity has a significant effect on the performance of process operators, while age, education, length of service, and number of family members have no effect on performance. Leadership and motivation have a significant effect on the performance of process operators.*

*Key words : leadership, biographical characteristics, motivation, employee performance.*

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK BIOGRAFIS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR PROSES PT. SUGAR LABINTA LAMPUNG SELATAN**

**Oleh**

**Hana Siti Hanifah**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan, karakteristik biografis, motivasi, dan kinerja operator proses, dan pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja operator proses. Penelitian ini dilakukan di PT. Sugar Labinta Lampung Selatan khususnya seksi proses pada bulan desember 2021 hingga januari 2022. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah survey dengan menggunakan 63 sampel operator proses. Responden pada penelitian ini adalah *foreman* dan operator. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan *foreman* seksi proses cukup baik, motivasi operator proses cukup baik, dan kinerja operator proses sudah masuk kategori baik. Suku berpengaruh nyata terhadap kinerja operator proses, sedangkan umur, pendidikan, lama bekerja, dan jumlah anggota keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja operator proses.

Kata kunci : kepemimpinan, karakteristik biografis, motivasi, kinerja karyawan.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK BIOGRAFIS, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR PROSES  
PT. SUGAR LABINTA LAMPUNG SELATAN**

**Oleh :**

**Hana Siti Hanifah**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA PERTANIAN**

**Pada**

**Jurusan Agribisnis  
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**JURUSAN AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK BIOGRAFIS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR PROSES PT. SUGAR LABINTA LAMPUNG SELATAN**

Nama Mahasiswa : **Hana Siti Hanifah**


NPM : **1854131001**

Jurusan : **Agribisnis**


Fakultas : **Pertanian**



  
**Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.**  
NIP 19600822 198603 2 001

  
**Ir. Adia Nugraha, M.S.**  
NIP 19620613 198603 1 022

2. Ketua Jurusan Agribisnis

  
**Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.**  
NIP 19691003 199403 1 004

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

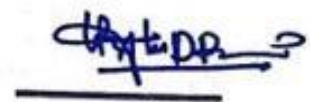
**Ketua** : Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S



**Sekretaris** : Ir. Adia Nugraha, M.S.



**Penguji Bukan Pembimbing** : Dr. Ir. Yaktiworo Indriani, M.Sc.

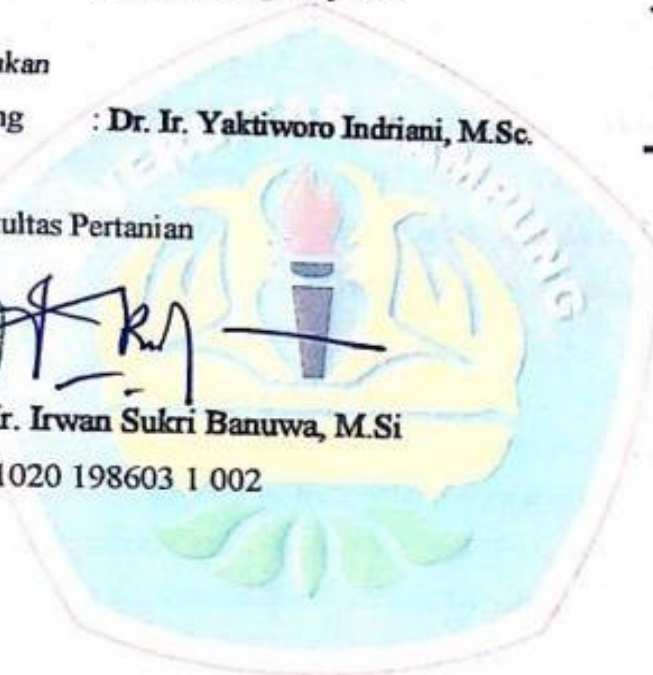


**2. Dekan Fakultas Pertanian**



**Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si**

**NIP 19611020 198603 1 002**



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hana Siti Hanifah

NPM : 1854131001

Menyatakan dengan sebenar-benarnya dan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK BIOGRAFIS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR PROSES PT. SUGAR LABINTA LAMPUNG SELATAN”**

Adalah benar karya saya sendiri yang saya susun dengan mengikuti norma dan etika akademik yang berlaku. Selanjutnya, saya juga tidak keberatan apabila sebagian atau seluruh data pada skripsi ini digunakan oleh dosen dan/atau program studi untuk kepentingan publikasi. Jika dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana maupun tuntutan hukum.

Bandar Lampung, 2 April 2022

Yang menyatakan



**Hana Siti Hanifah**

NPM 1854131001

## RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Bandar Lampung, pada 14 Februari 2000 dari pasangan Ir Agusrizal dan Dra Dwi Purwati, M.Pd, merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara. Pendidikan Taman Kanak-Kanak diselesaikan di TK Gula Putih Mataram tahun 2005, TK Shandy Putra Telkom tahun 2006, SD Negeri 2 Rawa Laut tahun 2012, SMP Negeri 1 Bandar Lampung tahun 2015, dan SMA Negeri 9 Bandar Lampung tahun 2018. Penulis diterima di Universitas Lampung, Fakultas Pertanian, Jurusan Agribisnis pada tahun 2018 melalui jalur seleksi mandiri masuk perguruan tinggi negeri (SMMPTN).

Penulis melaksanakan kegiatan Praktik Pengenalan Pertanian (*homestay*) di Desa Paguyuban, Kecamatan Way Lima, Kabupaten Pesawaran tahun 2019. Tahun 2021 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Bumi Kedamaian Bandar Lampung dan Praktik Umum (PU) di Diwa Coffee.

Penulis sebagai mahasiswa di Universitas Lampung juga aktif dalam organisasi kemahasiswaan, yaitu menjadi bendahara angkatan dan merupakan anggota bidang minat bakat dan kreatifitas pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Agribisnis (Himaseperta) Universitas Lampung tahun 2018-2021. Tahun 2019 penulis pernah menjadi penanggung jawab kelompok untuk mahasiswa baru dalam kegiatan *Sunday One*. Selama masa perkuliahan, penulis pernah menjadi asisten dosen mata kuliah ekonomi mikro pada semester genap tahun ajaran 2020/2021, dan asisten dosen mata kuliah perencanaan dan evaluasi proyek agribisnis pada semester ganjil tahun ajaran 2021/2022.



## SANWACANA

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah* rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan kepada umat manusia, semoga kelak kita mendapatkan syafaatnya.

Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT. Sugar Labinta Lampung Selatan”**, banyak pihak yang telah memberikan sumbangsih, bantuan, nasehat, serta saran-saran yang membangun. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga nilainya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., selaku Ketua Jurusan Agribisnis yang telah memberikan arahan, saran, dan nasihat.
3. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S., selaku Dosen Pembimbing Pertama yang dengan sabar memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, nasihat, arahan, dan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
4. Ir. Adia Nugraha, M.S., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, nasihat, arahan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
5. Dr. Ir. Yaktiworo Indriani, M.Sc., selaku Dosen Penguji atas saran dan arahan yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi.

6. Dr. Ir. Fembriarti Erry Prasmatiwi, M.S., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan saran dalam penyelesaian studi ini.
7. Seluruh Dosen Jurusan Agribisnis atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
8. Karyawan-karyawati di Jurusan Agribisnis, Mbak Iin, Mbak Tunjung, Mas Boim, dan Mas Bukhari yang telah memberikan bantuan dan kerjasamanya selama ini.
9. Bapak M. Sahli dan Bapak Ferry Moniaga selaku Manager dan Officer Divisi Produksi PT Sugar Labinta yang telah memberikan izin, dukungan, dan arahan untuk menyelesaikan penelitian ini. Bapak Kiki Kirana selaku Manager QA yang mendukung dan memberikan banyak informasi dari awal penelitian ini. Mas Daniel Setyo Utoro selaku Pembimbing Lapangan yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan bimbingan hingga penelitian ini selesai. Serta seluruh karyawan PT. Sugar Labinta yang terlibat dalam penelitian ini.
10. Orang tua tercinta, papa Ir. Agusrizal dan mama Dra. Dwi Purwati yang selalu memberikan doa, semangat, perhatian, dan dukungan. Kakak-kakak tersayang drg. M. Ardisuryawan Rahman dan M. Yanuar Rizaldi, S.P., M.M. yang memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Prof. Dr. Ir. Purnomo, M.S. dan Prof. Dr. Ir. Ainin Niswati, M.Sc., sebagai pakde dan bude penulis sekaligus guru besar di Fakultas Pertanian Universitas Lampung yang selalu mendukung dan memberikan banyak informasi dari awal masuk kuliah hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat Halan-Halan, Vita Neni Hardiyanti, Hayatin Nufus, Nurul Oktaviasari Widodo, Alifia Yasmin, dan Amalia Huda atas bantuan, doa, saran, semangat, dukungan, perhatian, dan kebersamaan yang telah diberikan kepada penulis sejak menjadi mahasiswa baru.
13. Sahabat-sahabat sepermainan, Dinda Anisyara Olivia, Savira Adelia, Kifah Soleha, Ayi Indah Kurnia, Sinta Erviana, Nadya Kurnia Sari, Nabila Ulfa Ananda, Juanda Nasa Putra, Ridho Elghani, Fahmi Idris, Rafli Ramadhan, dan Ahyarudin atas bantuan doa, saran, semangat, dan hiburan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi.

14. Sahabat-sahabat seperjuangan di kampus, Vinni, Divya, Sofi, Febby, Monica, Litha, Naurah, Dwi, Gita, Yasmin, Yohana, Deta, Desi, Nike, Sasa, Syifa, Eggy, Alifp, Ruli, Dian, Odi, Rofi, Audhio dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
15. Sahabat-sahabat rasa saudara, Anggita Dwi Nursanti, Safira Nur Anisa, Marisa Elfaira Dafitri, Annisa Arum Adiza, dan Dea Karisna yang telah memberikan bantuan, doa, saran, semangat, dukungan yang tiada henti, hiburan, kebahagiaan, dan menemani penulis sejak SMA.
16. Kanda, yunda, dan adinda 2016, 2017, 2019, 2020, dan 2021.
17. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Penulis meminta maaf atas segala kekurangan selama proses penulisan skripsi ini dan semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Aamiin.

Bandar Lampung, 2 April 2022

Penulis,

*Hana Siti Hanifah*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	9
1. Gula Rafinasi .....	9
a. Proses Produksi Gula Rafinasi.....	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
3. Kinerja Karyawan .....	13
a. Pengertian Kinerja .....	14
b. Pengukuran Kinerja .....	15
4. Karakteristik Biografis .....	15
5. Kepemimpinan .....	16
a. Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	17
b. Pengukuran Kepemimpinan .....	18
6. Motivasi.....	19
a. Teori Motivasi.....	20
b. Jenis Motivasi .....	23
c. Pengukuran Motivasi .....	24
7. Model .....	24
8. Penelitian Terdahulu .....	25
B. Kerangka Pemikiran .....	30
C. Hipotesis Penelitian.....	32
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Metode, Lokasi, dan Waktu Pengumpulan Data.....	33
B. Konsep Dasar dan Batasan Operasional.....	33
1. Karakteristik Biografis .....	34
2. Kepemimpinan .....	34

3. Motivasi.....	37
4. Kinerja.....	41
C. Populasi, Teknik Sampling, Sampel dan Responden.....	43
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	44
1. Uji Validitas.....	44
2. Uji Reliabilitas.....	46
E. <i>Method Of Succesive Internal</i> (MSI).....	47
F. Metode Analisis Data.....	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
3. Regresi Linear Berganda.....	50
<b>IV. GAMBARAN UMUM</b>	
A. Sejarah Perusahaan.....	53
B. Struktur Organisasi.....	54
C. Manajemen Perusahaan.....	56
1. Visi Misi Perusahaan.....	56
2. Motto Komitmen Kebijakan dan Sasaran Mutu.....	57
a. Motto Komitmen Mutu.....	57
b. Kebijakan Mutu.....	57
c. Sasaran Mutu Perusahaan.....	58
3. Nilai Perusahaan.....	58
a. Nilai 5R/5S.....	59
b. Nilai I3.....	61
c. Nilai Sikap Kerja.....	62
4. Ketenagakerjaan.....	62
a. Jam Kerja Karyawan.....	62
b. Kesejahteraan Karyawan.....	63
5. Fasilitas.....	65
D. Tata Letak Perusahaan.....	67
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Karyawan Operator Proses PT. Sugar Labinta.....	69
B. Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Operator Proses PT. Sugar Labinta.....	72
1. Kepemimpinan.....	72
2. Motivasi.....	90
3. Kinerja ;Karyawan.....	102
C. Uji Asumsi Klasik.....	104
D. Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT. Sugar Labinta.....	107
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	107
2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F).....	107
3. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	108

<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	113
B. Saran.....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>122</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Produksi dan kebutuhan gula nasional tahun 2019-2020.....	1
2. Nama perusahaan gula rafinasi di Indonesia dan kapasitas produksi ...	3
3. Penelitian Terdahulu .....	27
4. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan.....	45
5. Hasil uji validitas variabel motivasi.....	46
6. Hasil uji validitas variabel kinerja.....	46
7. Hasil uji reliabilitas .....	47
8. Sebaran karyawan operator proses menurut umur dan masa kerja .....	69
9. Sebaran karyawan operator proses menurut tingkat pendidikan .....	70
10. Sebaran karyawan operator proses menurut jumlah anggota keluarga.	71
11. Sebaran karyawan operator proses menurut suku.....	71
12. Distribusi jawaban sampel pada dimensi bersikap adil.....	72
13. Distribusi jawaban sampel pada dimensi memberi sugesti.....	74
14. Distribusi jawaban sampel pada dimensi mendukung tujuan .....	76
15. Distribusi jawaban sampel pada dimensi katalisator .....	78
16. Distribusi jawaban sampel pada dimensi menciptakan rasa aman.....	80
17. Distribusi jawaban sampel pada dimensi sebagai wakil organisasi.....	82
18. Distribusi jawaban sampel pada dimensi sebagai inspirasi.....	83
19. Distribusi jawaban sampel pada dimensi bersikap menghargai.....	86
20. Distribusi jawaban sampel untuk variabel kepemimpinan .....	88
21. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan fisiologis .....	90
22. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan rasa aman .....	93
23. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan sosial .....	95
24. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan penghargaan .....	96
25. Distribusi jawaban sampel pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri....	98

26. Distribusi jawaban sampel untuk variabel motivasi.....	100
27. Distribusi jawaban sampel untuk variabel kinerja .....	102
28. Hasil uji multikolineritas.....	105
29. Hasil analisis pengaruh variabel kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja .....	108
30. Sebaran operator proses PT. Sugar Labinta berdasarkan tingkat kepemimpinan dan kinerja operator .....	109
31. Sebaran operator proses PT. Sugar Labinta berdasarkan tingkat suku dan kinerja operator .....	111
32. Sebaran operator proses PT. Sugar Labinta berdasarkan motivasi dan kinerja operator.....	112
33. Data karakteristik biografis sampel.....	123
34. Data uji validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan .....	127
35. Data uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi .....	129
36. Data uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja.....	130
37. Hasil uji validitas dan reliabilitas kepemimpinan .....	131
38. Hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi .....	132
39. Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja.....	133
40. Kerangka Sampling.....	134
41. Daftar nama responden dan sampel .....	136
42. Data jawaban kuesioner kepemimpinan.....	138
43. Data jawaban kuesioner motivasi.....	141
44. Data jawaban kuesioner kinerja .....	143
45. <i>Output methode of succective interval</i> variabel kepemimpinan.....	145
46. <i>Output methode of succective interval</i> variabel motivasi.....	148
47. <i>Output methode of succective interval</i> variabel kinerja .....	150
48. Data input variabel yang akan diuji .....	152
49. Hasil uji asumsi klasik .....	155
50. Hasil <i>output</i> regresi SPSS .....	156



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan alir pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Sugar Labinta Lampung Selatan.....	31
2. Garis kategorisasi variabel .....	49
3. Struktur organisasi PT. Sugar Labinta .....	55
4. Struktur organisasi seksi proses .....	56
5. Denah tata letak PT. Sugar Labinta.....	68
6. Garis kategorisasi bersikap adil .....	73
7. Garis kategorisasi memberi sugesti.....	75
8. Garis kategorisasi mendukung tujuan .....	77
9. Garis kategorisasi katalisator .....	79
10. Garis kategorisasi menciptakan rasa aman .....	81
11. Garis kategorisasi sebagai wakil organisasi.....	83
12. Garis kategorisasi sebagai inspirasi .....	85
13. Garis kategorisasi bersikap menghargai.....	87
14. Garis kategorisasi variabel kepemimpinan .....	89
15. Garis kategorisasi kebutuhan fisiologis .....	92
16. Garis kategorisasi kebutuhan rasa aman .....	94
17. Garis kategorisasi kebutuhan sosial .....	96
18. Garis kategorisasi kebutuhan penghargaan.....	98
19. Garis kategorisasi aktualisasi diri.....	99
20. Garis kategorisasi variabel motivasi .....	101
21. Garis kategorisasi variabel kinerja .....	104
22. Hasil uji heterokedastisitas.....	106
23. Hasil uji autokolerasi.....	106

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Masyarakat Indonesia memiliki kebiasaan mengonsumsi gula secara rutin setiap hari. Hal ini akan mengakibatkan kebutuhan gula nasional di Indonesia terus meningkat. Tingginya kebutuhan gula di Indonesia, seharusnya dapat diimbangi dengan jumlah produksi gula nasional yang tinggi pula untuk dapat memenuhi kebutuhan gula nasional. Kenyataannya, Indonesia belum mampu memenuhi hal tersebut. Data kebutuhan dan produksi gula di Indonesia pada tahun 2019-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Produksi dan kebutuhan gula nasional tahun 2019-2020.

Keterangan	2019 (juta ton)	2020 (juta ton)
Kebutuhan *	5,1	5,2
Produksi **	2,22	2,13
Kekurangan	2,88	3,07

Keterangan :

\* Sumber : Badan Pusat Statistik dalam Christy (2020)

\*\* Sumber : Informasi Direktur Jendral Perkebunan dalam Septiawan (2021).

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan gula nasional. Defisit gula di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2019 defisit gula Indonesia sebesar 2,88 juta ton. Pada tahun 2020 defisit gula Indonesia meningkat menjadi 3,07 juta ton. Hal ini disebabkan karena produksi gula nasional yang rendah dan kebutuhan gula nasional yang terus meningkat.

Menurut Direktorat Jendral Perkebunan (2013) penyebab rendahnya produksi gula di Indonesia terdiri dari beberapa faktor, antara lain : perubahan iklim,

kurangnya lahan, serta kurangnya perawatan alat-alat produksi. Dalam upaya memenuhi kebutuhan gula nasional, pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan impor gula, namun Indonesia memberlakukan kebijakan kuota impor terbatas. Kebijakan kuota, dilakukan dengan tujuan untuk menstabilkan harga pasaran dan juga *stock* gula nasional. Berdasarkan Peraturan Menteri Perdagangan No.117/M-DAG/ PER/12/2015 gula yang boleh untuk diimpor ke Indonesia adalah gula kristal mentah, gula kristal rafinasi, dan juga gula kristal putih.

Rendahnya produksi gula nasional dapat dijadikan peluang bisnis bagi berbagai pihak khususnya di bidang agribisnis. Peluang ini dimanfaatkan oleh pengusaha-pengusaha untuk membuat perusahaan gula baru. Perusahaan gula di Indonesia sendiri dibedakan menjadi dua yaitu perusahaan gula berbasis tebu dan perusahaan gula rafinasi. Perusahaan gula berbasis tebu memiliki perkebunan tebu sendiri untuk diproduksi menjadi gula kristal putih di pabrik, sedangkan perusahaan gula rafinasi hanya memiliki pabrik saja tanpa memiliki perkebunan tebu sendiri. Dalam proses produksi, perusahaan gula rafinasi menggunakan gula kristal mentah yang diimpor dari negara lain.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2013) jumlah perusahaan gula di Indonesia terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Perusahaan gula di Indonesia awalnya berkembang di Pulau Jawa, tetapi seiring bertambahnya jumlah penduduk Indonesia khususnya di Pulau Jawa, perusahaan gula semakin sulit untuk mendapatkan lahan untuk perkebunan. Keadaan ini membuat perusahaan-perusahaan gula mulai menyebar ke daerah lain di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, tidak hanya di Pulau Jawa saja yang ketersediaan lahannya semakin menipis, tetapi di luar Pulau Jawa pun sudah sulit juga untuk mendapatkan lahan perkebunan, sehingga pengusaha-pengusaha sulit untuk mendirikan perusahaan gula berbasis tebu. Untuk mencapai kebutuhan gula nasional, dengan kondisi yang sulit dalam mendapatkan lahan perkebunan tebu, maka perusahaan-perusahaan gula rafinasi terus meningkat jumlahnya, seperti salah satu contohnya PT. Sugar

Labinta, Lampung Selatan. PT. Sugar Labinta merupakan perusahaan gula rafinasi no 6 di Indonesia. Data nama perusahaan gula rafinasi di Indonesia dan kapasitas produksi per hari nya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nama perusahaan gula rafinasi di Indonesia dan kapasitas produksi per hari.

Nama Perusahaan	Kapasitas Produksi per Hari (ton)
PT. Berkah Manis Makmur	2.000
PT. Makassar Tene	1.800
PT. Permata Dunia Sukses Utama	1.800
PT. Jawa Manis Rafinasi	2.000
PT. Duta Sugar Internasional	2.000
<b>PT. Sugar Labinta</b>	<b>2.000</b>
PT. Sentra Usahatama Jaya	2.000
PT. Andalan Furnindo	2.000
PT. Medan Sugar Industri	1.500
PT. Angels Product	1.000
PT. Dharmapala Usaha Sukses	700

Sumber : Patricia (2018)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa PT. Sugar Labinta mendapatkan hasil kapasitas produksi per harinya sebesar 2.000 ton. Jika dibandingkan dengan perusahaan gula rafinasi lain PT. Sugar Labinta sudah termasuk perusahaan yang mempunyai nilai kapasitas produksi per hari yang cukup tinggi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *survey*, PT. Sugar Labinta belum mencapai target perusahaan sehingga kinerja PT. Sugar Labinta masih terbilang kurang maksimal. Belum tercapainya target suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain bahan baku, teknologi yang digunakan perusahaan, serta sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Bairizki (2020) juga mengatakan bahwa untuk mencapai target perusahaan dapat dipengaruhi oleh peran kontribusi karyawan (SDM) perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang bekerja di PT Sugar Labinta cukup banyak. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi, antara lain: divisi sistem administrasi, divisi produksi, dan divisi *quality assurance*. Untuk mencapai target perusahaan, langkah awal yang harus dilakukan PT Sugar Labinta adalah meningkatkan produksi. Divisi produksi adalah divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab atas proses produksi gula rafinasi. Divisi ini terbagi menjadi lima seksi yaitu seksi proses, *electric instrument*, *maintenance*, *power plant*, dan *workshop*. Seksi proses sendiri terbagi menjadi lima yaitu *station 1*, *station 2*, *station 3*, MR, dan *Liquid Sugar*. Pengolahan gula rafinasi dilakukan pada bagian proses. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada divisi produksi seksi proses.

Banyaknya perusahaan gula rafinasi menimbulkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Akibat ketatnya persaingan tersebut, membuat setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi. Salah satu faktor peningkatan kualitas dan kuantitas produksi dapat dicapai perusahaan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia atau karyawan dengan baik agar karyawan dari perusahaan tersebut dapat memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan, dengan demikian karyawan akan memberikan kontribusi (membantu) perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Noe, dkk. (2010) perusahaan-perusahaan yang ingin memiliki keunggulan bersaing harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh karyawan. Hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dinamakan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas,

komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016), sedangkan dalam penelitian Alimah (2016) kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan pendapat DuBrin (2005) bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa berusaha meningkatkan kinerja dengan mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Karyawan dalam suatu perusahaan pasti memiliki kinerja yang berbeda-beda, ada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan ada pula karyawan yang memiliki kinerja yang buruk. Perbedaan antara karyawan dengan karyawan lainnya dapat dilihat berdasarkan faktor biografis atau bisa juga disebut dengan karakteristik individu. Hal ini dikarenakan karakteristik dari setiap individu (karyawan) berbeda-beda. Menurut Sukaesih (2008) karakteristik individu atau biografis dapat dilihat berdasarkan umur, pendidikan, masa kerja, jabatan, dan pengetahuan.

Perusahaan perlu mengevaluasi hasil kerja karyawannya dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Manfaat dari penilaian kinerja bagi perusahaan yaitu agar para manajer dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dari hasil pekerjaan yang dilakukan bawahannya, sehingga para manajer dapat mengambil kebijakan dengan tujuan untuk mengefektifkan proses produksi dan mengoptimalkan hasilnya. Manfaat dari penilaian kinerja bagi karyawan yaitu agar karyawan dapat mengetahui tingkat kinerja yang telah dilakukan sudah baik atau masih kurang, sehingga karyawan dapat

menyesuaikan tingkat kinerja untuk kedepannya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan diberi penghargaan atau *reward*, sehingga hal ini dapat dijadikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Stanford dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi diberikan untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi memiliki peranan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan berusaha mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005).

Berdasarkan *survey* yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa karyawan PT Sugar Labinta dalam melaksanakan pekerjaannya terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan yang ada dalam prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Ketidaksesuaian yang dimaksudkan disini yaitu dalam hal tidak konsistennya karyawan menggunakan atau mengoperasikan alat-alat proses yang terdapat di pabrik, dengan begitu hal ini terpadat pada divisi produksi khususnya seksi proses. Berdasarkan informasi yang diperoleh, hal ini disebabkan karena lupa atau bahkan tidak adanya kegiatan *training* berkala dari pemimpin sehingga tidak ada kritik dan saran yang dapat menjadi motivasi karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi karyawan terhadap kinerja operator proses PT. Sugar Labinta, Lampung Selatan.

## **B. Perumusan Masalah**

Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia adalah faktor utama dalam suatu perusahaan jika dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) sumber daya manusia merupakan

rancangan dari beragam sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien agar mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini menyebabkan diperlukannya pengelolaan SDM dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

PT. Sugar Labinta Lampung Selatan merupakan salah satu perusahaan gula rafinasi yang ada di Indonesia. Perusahaan ini termasuk perusahaan gula rafinasi dengan produksi yang tinggi jika dibandingkan dengan perusahaan gula rafinasi lain, namun masih belum mencapai target dari perusahaan. Salah satu faktor belum tercapainya target perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Setiap karyawan pasti memiliki kualitas yang berbeda-beda tergantung dengan biografis atau karakteristik individu masing-masing karyawan. Untuk mengetahui kualitas karyawan baik atau tidak, perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan prosedur kerja. Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan dapat diukur dengan dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perusahaan ini memiliki masalah terkait kinerja karyawan pada aspek perilaku kerja yaitu terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan pekerjaan dengan peraturan yang ada dalam prosedur yang disebabkan karena tidak dilakukannya *training* berkala dari pemimpin sehingga tidak adanya motivasi untuk karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan terdahulu, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Menganalisis kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.
- 2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa kegunaan sebagai berikut.

- 1) Bagi perusahaan, dapat menjadi masukan dalam mengelola dan mengatur karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal serta kinerjanya meningkat.
- 2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan pembandingan atau pustaka bagi penelitian sejenis dan sebagai pendorong untuk melakukan penelitian tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang lainnya

## II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Gula Rafinasi

Gula rafinasi merupakan hasil olahan lebih lanjut dari gula kristal mentah atau *raw sugar* gula sukrosa yang diproduksi melalui tahapan pengolahan gula kristal mentah meliputi: afinasi - klarifikasi (karbonatasi) - filtrasi - dekolorisasi – evaporasi - kristalisasi - pengeringan - pendinginan. Gula kristal rafinasi digunakan sebagai bahan baku industri makanan dan minuman (Baikow, 1978). Gula rafinasi merupakan gula dari hasil olahan bahan baku *raw sugar* melalui proses rafinasi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan industri makanan dan minuman serta kebutuhan di bidang farmasi. Kata rafinasi diambil dari kata *refinery* artinya menyuling, menyaring, membersihkan dengan tingkat kemurnian yang tinggi.

##### a. Proses Produksi Gula Rafinasi

Pengolahan kristal gula mentah *raw sugar* menjadi gula rafinasi cukup rumit. Pengolahan meliputi berbagai macam tahapan yang saling berpengaruh. Adapun tahapan proses pengolahan gula rafinasi pada PT. Sugar Labinta meliputi persiapan bahan baku - proses afinasi – proses karbonatasi – proses filtrasi – proses dekolorisasi – proses evaporasi – kristalisasi – proses sentrifugal – proses pemanasan dan pendinginan – proses pengemasan dan penggudangan.

##### 1) Persiapan Bahan Baku

Persiapan dimulai dari pemindahan *raw sugar* dari dalam gudang bahan baku ke dalam penampungan yaitu *raw sugar bin*. Dilakukan

dengan menggunakan *belt conveyer*. Pada persiapan bahan baku juga dilakukan penimbangan yang bertujuan untuk mengetahui berat bahan yang akan diproses dan menghindari kelebihan kapasitas mesin.

## 2) Proses Affinasi

Proses affinasi merupakan proses penghilangan lapisan molasses yang melapisi kristal gula. Proses affinasi terbagi dalam 3 tahapan yaitu : pencampuran (*mingling*), pembentukan *afinated magma*, dan peleburan *raw sugar*. Proses ini berlangsung dalam alat yang disebut dengan *mingler* dengan mencampurkan *raw sugar* dengan *hot water* dan *sweet water* kemudian dilakukan pengadukan sehingga berbentuk seperti magma. Alat pengaduk pada proses ini berbentuk *screw* sehingga dapat membantu perpindahan magma ke alat selanjutnya untuk tahapan terakhir yaitu peleburan *raw sugar*. Tahap ini terjadi pada alat yang disebut *melter* dengan menambahkan lagi *hot/sweet water* sehingga bentuk berubah menjadi cairan.

## 3) Proses Karbonatasi

Proses karbonatasi merupakan suatu proses metode permunian yang dapat memisahkan kotoran berupa koloida yang terdapat pada leburan gula. Proses ini juga dapat menyerap atau menghilangkan warna yang memiliki berat molekul lebih tinggi yang berasal dari *raw sugar*. Pada proses ini ditambahkan susu kapur dan karbondioksida sehingga terbentuk endapan  $\text{CaCO}_3$  yang berfungsi menyerap zat-zat yang bukan gula pada cairan gula atau *raw liquor*. Proses karbonatasi berlangsung pada dua tempat yaitu *reaction tank*, dan *carbonator 1-3*.

## 4) Proses Filtrasi

Proses filtrasi yang dilakukan di PT. Sugar Labinta dibagi menjadi dua yaitu filtrasi tipe I dan filtrasi tipe II. Tipe filter yang digunakan pada proses filtrasi gula rafinasi adalah *rotary leaf filter*. Penyaringan *raw liquor* menggunakan saringan berlapis-lapis dengan cara

mengalirkan larutan dari lubang *inlet* dilewatkan pada saringan kemudian dialirkan menuju lubang *outlet*.

#### 5) Proses Dekolorisasi

Proses dekolorisasi merupakan proses yang bertujuan untuk menurunkan kandungan warna pada liquor. Pada proses inilah terjadi penghilangan warna larutan sehingga cairan yang dihasilkan jernih. Proses dekolorisasi dilakukan pada tangki IER (*Ion Exchange Resin*). Proses penghilangan warna menggunakan resin yang mempunyai sifat menyerap zat-zat warna dengan prinsip pertukaran ion.

#### 6) Proses Evaporasi

Proses evaporasi bertujuan menurunkan kadar air dan meningkatkan brix. Semakin kecil kandungan air bahan maka brix bahan akan semakin tinggi. Peningkatan brix bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat proses kristalisasi yang terjadi dalam *vacuum pan*. Alat yang digunakan dalam proses evaporasi yaitu *triple effect evaporator* dan *plate heat exchange*.

#### 7) Proses Kristalisasi

Proses kristalisasi bertujuan untuk merubah molekul molekul sukrosa menjadi kristal gula dengan kehilangan minimum dan proses sesingkat mungkin. Kristalisasi merupakan proses pembentukan kristal-kristal gula dan prinsip kristalisasi sama halnya yang terjadi pada evaporator yaitu proses pemanasan / penguapan dengan mengalirkan panas pada bahan.

#### 8) Proses Sentrifugasi

Proses sentrifugasi dilakukan dengan menggunakan centrifugal. Pada saat proses sentrifugasi terjadi pemisahan gula kristal dan molasses menggunakan gaya sentrifugal yang dihasilkan dari putaran agitator, dengan demikian molasses akan terpisah dengan kristal gula. Akhir

dari proses sentrifugasi dilakukan pencucian dengan *hot water* yang berfungsi menghilangkan molasses yang masih tersisa pada kristal gula.

9) Proses pengeringan dan pendinginan

Proses pengeringan bertujuan agar gula tidak menggumpal atau mengeras dalam penyimpanan, mencegah kerusakan secara mikrobiologis dan kimia, serta agar gula tetap bersifat *free flowing*. Proses pendinginan dilakukan untuk menurunkan suhu gula hingga mencapai suhu kamar yaitu sekitar 27°C-30°C.

10) Pengemasan dan Penggudangan

Pengemasan bertujuan untuk mencegah kerusakan fisik gula rafinasi akibat pengaruh dari luar. Kemasan yang digunakan yaitu kemasan primer berupa plastik jenis polypropilen dan kemasan sekunder berupa karung plastik. Gula rafinasi di PT. Sugar Labinta disimpan dalam *warehouse* sebelum didistribusikan. Penyimpanan bertujuan untuk menyimpan dan menghindari kerusakan gula rafinasi yang telah disusun diatas pallet. Penggunaan pallet selain untuk memudahkan perhitungan, bertujuan juga untuk melindungi produk dari kontaminasi yang disebabkan kemasan menyentuh lantai.

Proses pengolahan gula rafinasi yang dilakukan PT. Sugar Labinta tepatnya pada bagian proses sama seperti umumnya. Proses pengolahan tersebut dibagi menjadi 3 bagian. Tahap-tahap awal yaitu affinsi, karbonatasi, dan filtrasi masuk pada bagian satu yang dilakukan oleh seksi proses *station 1*. Tahap-tahap selanjutnya yaitu dekolonisasi, evaporasi, dan krtalisasi dan sentrifugasi masuk pada bagian 2 yang dilakukan oleh seksi proses *station 2*. Tahap-tahap akhir yaitu pengeringan-pendinginan, hingga pengemasan dan penggudangan masuk pada bagian 3 yang dilakukan oleh seksi proses *station 3*.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia adalah kemampuan terpadu yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik (Priyono dan Marnis, 2008). Sumberdaya manusia menjadi salah satu modal terpenting dalam suatu perusahaan karena segala kegiatan yang berjalan di perusahaan dikelola dan di atur oleh sumberdaya manusia. Agar segala kegiatan yang dilakukan tetap berada di jalur yang benar dan merujuk kepada tujuan perusahaan maka diperlukan sebuah manajemen yang mengelola sumber daya manusia tersebut, yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumberdaya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui kegiatan perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, jabatan / karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan antar karyawan sampai dengan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholders* (Kasmir, 2016), sedangkan menurut Noe (2010) manajemen sumberdaya manusia adalah suatu kegiatan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja seorang karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Hasibuan (2005) mengartikan manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar peranannya dalam membantu mencapai tujuan perusahaan efektif dan efisien, sedangkan menurut pendapat Simamora (2004), manajemen sumberdaya manusia adalah kegiatan yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan atau organisasi.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dari suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dari suatu perusahaan baik maka tingkat keberhasilan perusahaan tersebut akan tinggi, namun jika kinerja karyawan

dari suatu perusahaan jelek maka tingkat keberhasilan perusahaan tersebut rendah. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan pasti berbeda-beda, ada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan ada pula karyawan yang memiliki kinerja yang buruk.

#### a. **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Wibowo (2008) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya. Kinerja yang dijalankan oleh karyawan perusahaan akan dipengaruhi oleh perusahaan tersebut dalam menghargai dan memperlakukan karyawannya. Kinerja perusahaan dapat ditunjukkan dengan adanya proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2005) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai ketika melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sementara itu Handarman (2006) mengartikan kinerja adalah prestasi yang diperoleh dari suatu pencapaian dalam satu periode tertentu. Dari beberapa definisi tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan prosedur kerja. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan kedisiplinan.

## **b. Pengukuran Kinerja**

Menurut Hasibuan (2005), kinerja karyawan dapat diukur dengan menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta menilai perilaku karyawan. Penilaian perilaku karyawan terdiri dari penilaian kejujuran, kerja sama, loyalitas, kepemimpinan, kesetiaan, partisipasi dan dedikasi karyawan. Penilaian perilaku tidak memiliki standar fisiknya, sedangkan penilaian hasil kerja memiliki standar fisik yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur penilaian.

Nanda (2014) mengukur kinerja karyawan menggunakan dimensi kualitas dan kuantitas. Rahmawati (2009) melakukan pengukuran kinerja menggunakan dimensi kuantitas, dimensi kualitas, dan dimensi ketepatan waktu. Wibowo (2008) kinerja karyawan dapat diukur dengan dua dimensi yaitu ketepatan waktu dari hasil dan kualitas dari hasil.

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan dapat diukur dengan dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada penelitian ini pengukuran kinerja karyawan hanya menggunakan salah satu dimensi tersebut yaitu perilaku kerja. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut yang berkaitan dengan masalah yang ada terkait *gap* antara SOP dengan pelaksanaannya.

## **4. Karakteristik Biografis**

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti berbeda-beda. Perbedaan antara karyawan dengan karyawan lainnya dapat dilihat berdasarkan karakteristik biografis. Biografis berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain.

Beberapa teori dan penelitian terdahulu dapat menjelaskan mengenai variabel karakteristik biografis. Robbins dan Judge (2008) mengatakan



karakteristik biografis terdiri dari usia, jenis kelamin, suku, dan masa jabatan. Rudianto (2010) mengatakan bahwa karakteristik biografis dapat dilihat berdasarkan Pendidikan, jabatan, usia, jenis kelamin, dan jumlah keluarga. Karakteristik biografis menurut Muchsin (2003) dilihat berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, tempat tinggal, dan pengetahuan.

Pada penelitian ini karakteristik biografis dilihat berdasarkan umur, pendidikan, masa kerja atau lama bekerja, jumlah anggota keluarga, serta suku. Pemilihan ini dilakukan dengan pertimbangan variabel-variabel tersebut mampu mewakili secara keseluruhan mengenai karakteristik biografis.

## **5. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009). Kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan menurut DuBrin (2005) adalah

upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Brahmasari & Suprayetno, 2008 ). Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

#### **a. Tipe-Tipe Kepemimpinan**

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Sebagaimana menurut Terry (2010) mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu :

1) Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.

2) Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*)

Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.

3) Tipe kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*)

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

5) Tipe kepemimpinan paternalistic

Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebabakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

6) Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*)

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

## **b. Pengukuran Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo (1991) secara garis besar kepemimpinan dapat diukur melalui dimensi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Penelitian yang dilakukan Sinaga (2017) dalam mengukur kepemimpinan menggunakan dimensi fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Dimensi fungsi tugas diukur dengan menggunakan indikator memberi pendapat, mengevaluasi, dan mengkoordinasikan, sedangkan dimensi fungsi

pemeliharaan diukur dengan menggunakan indikator menetapkan standar, mendorong semangat, dan menciptakan keharmonisan. Berbeda dengan Wulandari (2017) dalam mengukur kepemimpinan menggunakan dimensi kemampuan analisis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan.

Pada penelitian ini pengukuran kepemimpinan menggunakan teori Wahjosumidjo (1991) yang menggunakan dimensi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Hal ini dikarenakan dimensi-dimensi tersebut sangat lengkap dan detail terkait kepemimpinan serta sesuai dengan masalah yang ada.

## 6. Motivasi

Menurut Hasibuan (2007), Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Carl Heyel di encyclopedia management dalam Manulang (1981) membatasi motivation sebagai berikut: “*motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implier the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness*”. Dalam kamus Administrasi, Drs. The Liang Gie cs, memberikani perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut: "pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, menurut Gitosudarmo dan Nyoman (2000) menyatakan bahwa faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menmenciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005). Adapun, Robbins (2008), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

#### **a. Teori Motivasi**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya.

##### **1) Teori Hierarkhi Kebutuhan Maslow**

Menurut Maslow kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginnya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas, hierarkhi kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, oksigen, tidur, seks dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial (*social needs*) meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

d) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam teori Maslow adalah kebutuhan yang

telah dipenuhi akan memberi motivasi. Jadi apabila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan tersebut akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku.

## 2) Teori Motivasi Prestasi dari Mc Clelland

Teori motivasi dari Davuid MC. Clelland dalam Darmawan (2013) menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. MC. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

### a) Kebutuhan akan prestasi,

Kebutuhan akan prestasi mempunyai ciri-ciri orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas/orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

### b) Kebutuhan akan afiliasi,

Kebutuhan akan afiliasi mempunyai ciri-ciri mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain. Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

### c) Kebutuhan akan kekuasaan,

Kebutuhan akan kekuasaan mempunyai ciri-cirinya keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.

Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

## **b. Jenis Motivasi**

Motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Menurut Bratton (2010), para ahli membagi motivator menjadi dua jenis yaitu :

### 1) Motivator Intrinsik

Motivator intrinsic yaitu suatu intervensi motivasi yang mencakup luas di tempat kerja, berasal dari kepuasan intern dari beberapa tindakan berikut (seperti pengakuan dari pengusaha atau rekan kerja) terhadap kesenangan yang bersifat intrinsik yang berasal dari suatu kegiatan (seperti bermain music instrumen untuk kesenangan).

Contoh dari motivator intrinsik antara lain pencapaian, tanggung jawab, dan kompetensi.

### 2) Motivator ekstrinsik,

Motivator ekstrinsik yaitu suatu hasil atau penghargaan ekstern yang mencakup luas untuk memotivasi pekerja, termasuk bonus-bonus atau kenaikan dalam bayaran. Contoh dari motivator ekstrinsik antara lain imbalan kerja tinggi, promosi, hubungan pengawasan yang baik, dan kondisi kerja yang menyenangkan.

Bratton (2010) juga menjelaskan bahwa suatu motivator instrinsik berasal dari keinginan intern seseorang untuk melakukan sesuatu, dan biasanya dilakukansendiri. Orang-orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung untuk mencari tantangan-tantangan yang baru dan melakukan cara-cara yang baru untuk melakukan pekerjaan dan belajar. Motivator ekstrinsik, sebaliknya, berasal dari luar individu, dan secara umum dilakukan oleh orang lain yang berada pada posisi yang lebih



tinggi dalam hirarki organisasi. Motivator ekstrinski mencakup penghargaan yang nyata seperti bayaran, bonus-bonus dan promosi.

### c. Pengukuran Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan agar dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan mengarahkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi. Penelitian Hasna (2020) menjelaskan bahwa motivasi dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu *achievement motivation*, *affiliation motivation*, dan *power motivation*. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Fadiela (2018), motivasi diukur menggunakan tiga kebutuhan berdasarkan Mc Clelland yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Pada penelitian ini, pengukuran motivasi diukur berdasarkan teori kebutuhan Maslow karena dimensi dari teori ini lebih lengkap dan rinci. Teori ini terdiri dari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

## 7. Model

Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena alam. Model berisi informasi- informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi- informasi yang dianggap penting untuk ditelaah (Achmad, 2008). Model terdiri dari beberapa jenis yaitu morfologi, ikonik, dan matematika. Pada penelitian ini menggunakan jenis model matematika. Pembentukan model melalui tahap-tahap antara lain :

- a. Spesifikasi model adalah proses menentukan variabel-variabel yang akan digunakan baik variabel terikat maupun variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, karakteristik biografis (umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga dan suku), dan motivasi.
- b. Parametrisasi adalah proses penentuan parameter yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan parameter bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai untuk variabel kepemimpinan. Penelitian ini akan menggunakan parameter umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga dan suku untuk karakteristik biografis dan menggunakan parameter kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri untuk variabel motivasi. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan menggunakan parameter perilaku kerja.
- c. Validasi adalah proses terakhir yaitu proses pengujian kevalidan.. Dalam Penelitian ini menggunakan uji validitas dalam pengujian kevalidan.

## **8. Penelitian Terdahulu**

Penjelasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu (penelitian yang sudah dilakukan). Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan dengan penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dari aspek variabel bebas yang diteliti, dimensi kinerja yang digunakan, objek yang diteliti, dan lokasi. Penelitian ini meneliti variabel bebas yaitu kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi. Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini hanya menggunakan satu dimensi yaitu dimensi perilaku kerja, dikarenakan dimensi tersebut yang sesuai dengan masalah yang ada yaitu terkait dengan

adanya *gap* antara SOP dan pelaksanaannya. Penelitian ini mengukur kinerja karyawan dengan objek yaitu karyawan operator. Selain itu, pada penelitian terdahulu tidak ada yang memilih lokasi penelitian yang sama dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penelitian terdahulu

No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PT.PN VII Unit Usaha Way Berulu / Rakhazoni, Sayekti, Viantimala / 2019.	Metode sensus. Pengambilan responden pada penelitian ini dengan melibatkan seluruh karyawan <i>Afdelling</i> I dan II yang berjumlah 80 orang.	1. Analisis deskriptif dengan membuat kategorisasi (lima kategori). 2. Analisis regresi linear berganda.	Kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori sangat puas, motivasi kerja karyawan masuk kategori baik, kinerja karyawan <i>Afdelling</i> I dan II PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu masuk kategori memenuhi harapan, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyadap karet <i>Afdelling</i> I dan II PT. Perkebunan Nusantara VII unit usaha Way Berulu.
2.	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XXX / Sari, Sayekti, Nugraha / 2019	Metode studi kasus. Unit analisis pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 38 orang.	1. Analisis deskriptif dengan kategorisasi (lima kategori) 2. Analisis jalur atau <i>Path Analysis</i> .	Motivasi kerja pegawai yang ada di PT. XXX termasuk dalam kategori sedang (cukup baik). Kedisiplinan pegawai PT. XXX masuk kategori baik. Kinerja pegawai yang ada di PT. XXX termasuk dalam kategori cukup baik. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di PT. XXX. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tidak melalui kedisiplinan.
3.	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar / Aprizal, Kurniaty, Hasriani / 2020.	Metode sensus Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah semua populasi dijadikan sampel sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan yang ada di lantai 4.	1. Analisis deskriptif 2. Analisis regresi sederhana	Ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sedangkan besaran nilai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja.

Tabel 3. Lanjutan.

No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat / Endang / 2018.	Metode sensus Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel sebanyak 89 orang yang merupakan pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika bagian Kepegawaian dan Persuratan.	Metode kuantitatif statistic menggunakan data berupa angka-angka berlandaskan pada filsafat positivisme.	Kedisiplinan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan sudah berjalan dengan cukup baik, Kinerja sudah baik, Pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Bagian Kepegawaian dan Persuratan.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta / Hajrina, Mariam, Wijiyanty / 2016	Metode Survei. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel sebanyak 20 orang yang merupakan karyawan bagian marketing.	Uji Regresi Sederhana.	Hotel Millennium Sirih, Jakarta memiliki tingkat disiplin yang baik. Karaywan hotel Millennium Sirih, Jakarta memiliki kinerja yang baik. Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Millennium Sirih, Jakarta bagian Marketing.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar / Syarkani / 2017.	Metode wawancara dan angket. Pemilihan sampel penelitian dilakukan secara <i>Purposive Sampling</i> yang berjumlah 98 orang.	Analisis regresi linier sederhana.	Hasil uji yang dilakukan secara simultan diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.

Tabel 3. Lanjutan.

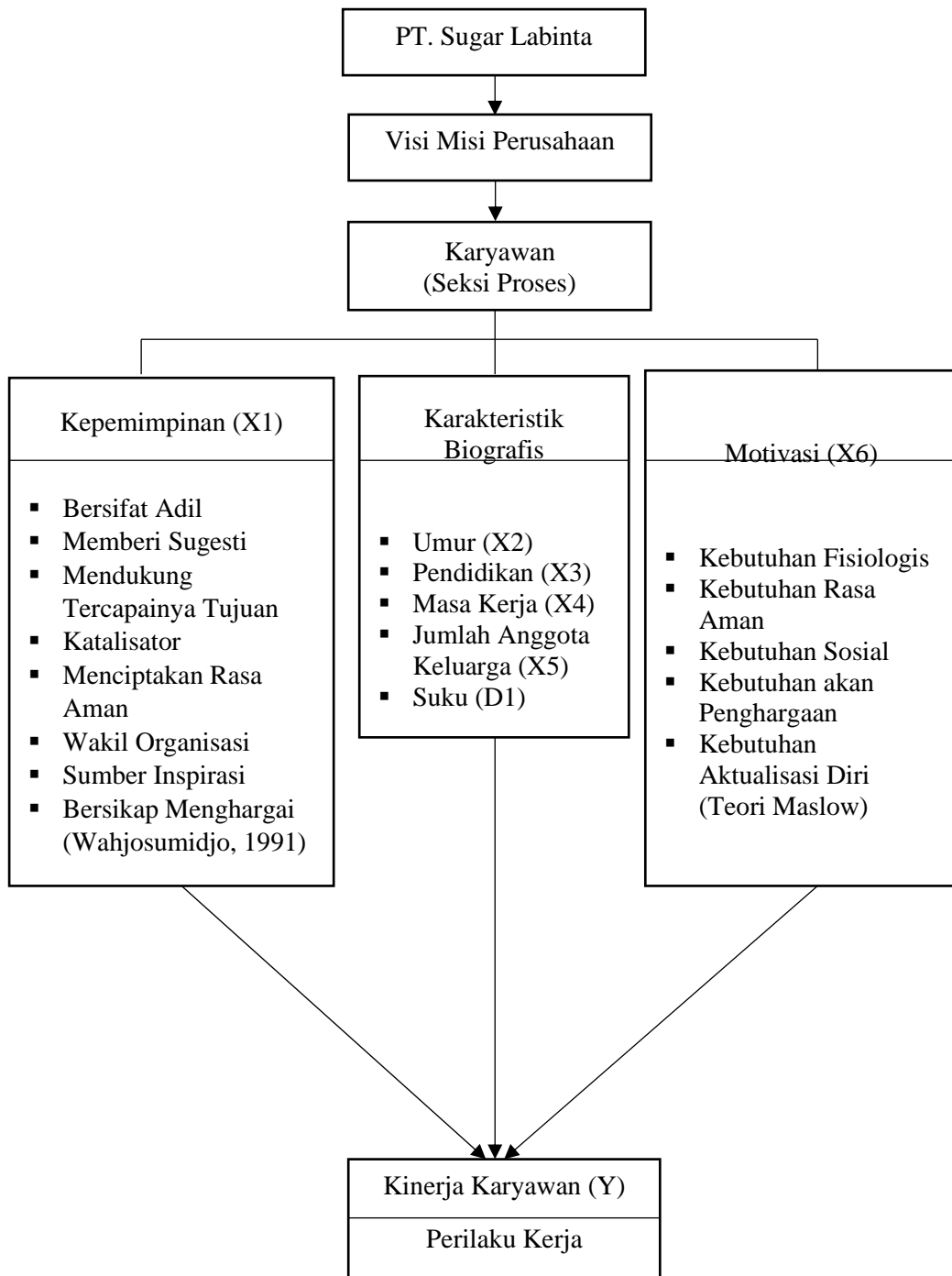
No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Mandor Panen dan Motivasi Kerja Pemanen dengan Kinerja Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit (UKKS) Rejosari Natar, Lampung Selatan / Alimah, Sayekti, Soelaiman / 2016.	Metode Survei. Pengambilan sampel dilakukan dengan <i>simple random sampling</i> sejumlah 53 orang tenaga kerja pemanen di PT.PN VII UKKS Rejosari.	1. Analisis deskriptif kuantitatif dilakukan dengan menghitung nilai modus. 2. Analisis <i>rank spearman</i> .	Gaya kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari Natar Lampung Selatan termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis. Motivasi kerja pemanen yang ada di perusahaan ini termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat kinerja pemanen perusahaan ini masuk kategori sangat baik. Gaya kepemimpinan mandor panen memiliki hubungan dengan kinerja pemanen di perusahaan ini. Motivasi kerja pemanen memiliki hubungan dengan kinerja pemanen di perusahaan ini. Gaya kepemimpinan mandor panen memiliki hubungan dengan motivasi pemanen di perusahaan ini.
8.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat / Pangarso, Susanti / 2016.	Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara <i>Purposive Sampling</i> yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu yang berjumlah 44 dari 64 orang yang merupakan pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.	Analisis regresi linier sederhana.	Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

## B. Kerangka Pemikiran

PT. SUGAR LABINTA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian yang menerapkan konsep agribisnis dalam kegiatan usahayanya. Setiap perusahaan memiliki visi, misi, dan target perusahaan yang dapat digunakan sebagai arah yang ingin dicapai oleh perusahaan. Setiap bagian departemen terdapat banyak sumberdaya manusia (SDM) yang bekerja. Untuk mencapai target perusahaan diperlukan karyawan (SDM) yang berkualitas khususnya divisi produksi.

Terdapat beberapa variabel yang dapat digunakan untuk menilai karyawan berkualitas antara lain kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi. Pada penelitian ini untuk mengukur variabel kepemimpinan (X1) dengan teori Wahjosumidjo (1991) menggunakan dimensi bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Variabel karakteristik biografis terdiri dari umur (X2), pendidikan (X3), masa kerja (X4), jumlah anggota keluarga (X5) dan suku (D1). Variabel motivasi (X6) akan diukur dengan teori Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan (Y) akan diukur berdasarkan teori Wirawan (2009) yang dilihat dari aspek perilaku kerja karyawan. Secara sederhana Gambaran kerangka pemikiran yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT. SUGAR LABINTA Lampung Selatan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan alir pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Sugar Labinta Lampung Selatan



### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah.

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sugar Labinta Lampung Selatan.
- 2) Karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sugar Labinta Lampung Selatan.
- 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sugar Labinta Lampung Selatan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode, Lokasi, dan Waktu Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Metode survei yaitu penelitian yang menggunakan sampel dari satu populasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun 2006). Metode survei digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif lebih kecil.

Penelitian dilakukan di PT. Sugar Labinta Lampung Selatan seksi proses. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan PT. Sugar Labinta merupakan perusahaan agribisnis yang cukup besar di Lampung dan terdapat masalah kinerja yaitu adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan peraturan yang ada dalam prosedur.

Pengumpulan data dilaksanakan pada Bulan Januari 2022.

#### **B. Konsep Dasar dan Batasan Operasional**

Konsep dasar dan batasan (definisi) operasional mencakup pengertian yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian.

Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup:

## 1. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri dari setiap orang yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik biografis terdiri dari umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga, dan suku.

### a. Umur

Umur menjelaskan mengenai berapa lama (tahun) seseorang merasakan kehidupan. Pada penelitian ini umur diukur menggunakan ukuran jumlah tahun.

### b. Pendidikan

Pendidikan menjelaskan mengenai berapa lama (tahun) seseorang menyelesaikan pendidikan. Pendidikan pada penelitian ini diukur menggunakan ukuran jumlah tahun.

### c. Masa kerja

Masa kerja menjelaskan mengenai berapa lama (tahun) karyawan telah bekerja pada bagian di perusahaan tersebut. Masa kerja pada penelitian ini diukur menggunakan ukuran jumlah tahun.

### d. Jumlah anggota keluarga

Jumlah anggota keluarga menjelaskan berapa banyak orang yang tinggal bersama karyawan.

### e. Suku

Suku menjelaskan mengenai kebudayaan suatu daerah dari seorang karyawan. Suku bangsa dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, untuk  $D = 1$  apabila suku Jawa, dan untuk  $D = 0$  apabila bukan suku Jawa.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan kepemimpinan *foreman* sehingga penilaian dilakukan oleh operator berdasarkan dimensi bersifat

adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

a. Bersifat adil

Bersikap adil adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator pemberian kesempatan yang sama bagi karyawan dalam seleksi jenjang kepegawaian dan pemberian tugas yang adil. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dan sangat tidak adil dalam pemberian tugas, 2 = memberikan kesempatan hanya kepada karyawan yang memiliki hubungan kekeluargaan dengan pimpinan dan tidak adil dalam pemberian tugas, 3 = memberikan kesempatan hanya kepada karyawan yang dekat dengan pimpinan dan cukup adil dalam pemberian tugas, 4 = memberikan kesempatan hanya kepada karyawan pilihan dan adil dalam pemberian tugas, 5 = memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan dan sangat adil dalam pemberian tugas.

b. Memberi sugesti

Memberi sugesti adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator teladan yang baik dan mendorong semangat kerja. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah menjadi teladan yang baik dan tidak pernah memberikan dorongan semangat kerja, 2 = jarang menjadi teladan yang baik dan jarang memberikan dorongan semangat kerja, 3 = cukup sering menjadi teladan yang baik dan cukup sering memberikan dorongan semangat kerja, 4 = sering menjadi teladan yang baik dan sering memberikan dorongan semangat kerja, 5 = sangat sering menjadi teladan yang baik dan sangat sering memberikan dorongan semangat kerja.

c. Mendukung tujuan

Mendukung tujuan adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator pemberian ide dan pengadaan pendekatan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori

yaitu 1 = sangat tidak berinisiatif dan sangat tidak pandai mengadakan pendekatan, 2 = tidak berinisiatif dan tidak pandai mengadakan pendekatan, 3 = cukup setuju dan cukup pandai mengadakan pendekatan, 4 = berinisiatif dan pandai mengadakan pendekatan, 5 = sangat berinisiatif dan sangat pandai mengadakan pendekatan.

d. Katalisator

Katalisator adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator pengawasan pekerjaan karyawan dan petunjuk pelaksanaan kerja. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah mengawasi dan tidak pernah memberikan informasi, 2 = jarang mengawasi dan jarang memberikan informasi, 3 = cukup sering mengawasi dan cukup sering memberikan informasi, 4 = sering mengawasi dan sering memberikan informasi, 5 = sangat sering mengawasi dan sangat sering memberikan informasi.

e. Menciptakan rasa aman

Menciptakan rasa aman adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator penyelesaian ketidakharmonisan antar karyawan dan pengendalian keamanan dan kenyamanan karyawan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah mencari alternatif penyelesaian dan tidak pernah membuat aturan, 2 = jarang mencari alternatif penyelesaian dan jarang membuat aturan, 3 = cukup sering mencari alternatif penyelesaian dan cukup sering membuat aturan, 4 = sering mencari alternatif penyelesaian dan sering membuat aturan, 5 = sangat sering mencari alternatif penyelesaian dan sangat sering membuat aturan.

f. Sebagai wakil organisasi

Sebagai wakil organisasi adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator partisipasi pemberian contoh yang benar dan pengaturan kegiatan operasional. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah memberikan contoh yang benar dan sangat tidak bertanggungjawab, 2 =

jarang memberikan contoh yang benar dan tidak bertanggungjawab, 3 = cukup sering memberikan contoh yang benar dan cukup bertanggungjawab, 4 = sering memberikan contoh yang benar dan bertanggungjawab, 5 = sangat sering memberikan contoh yang benar dan sangat bertanggungjawab.

7) Sumber inspirasi

Sumber inspirasi adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator penampilan pimpinan dan tata bicara pimpinan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak rapi dan sangat tidak santun, 2 = tidak rapi dan tidak santun, 3 = cukup rapi dan cukup santun, 4 = rapi dan santun, 5 = sangat rapi dan santun.

8) Bersikap menghargai

Bersikap menghargai adalah dimensi kepemimpinan yang akan dilihat dari indikator pemberian pujian terhadap karyawan dan peneguran karyawan yang salah. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah memberikan pujian dan tidak pernah menegur karyawan, 2 = jarang memberikan pujian dan jarang menegur karyawan, 3 = cukup sering memberikan pujian dan cukup sering menegur karyawan, 4 = sering memberikan pujian dan sering menegur karyawan, 5 = sangat sering memberikan pujian dan sangat sering menegur karyawan.

### 3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan atau lingkungan luar yang akan menghasilkan suatu tindakan berupa keinginan untuk bekerja. Variabel motivasi dalam penelitian ini merupakan motivasi operator yang diukur berdasarkan dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

a. Kebutuhan fisiologis adalah dimensi yang akan menjelaskan mengenai faktor-faktor yang memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan karyawan

agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu :

1) Pemenuhan sandang, pangan, papan

Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Imbalan jasa tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dari segi sandang, pangan, papan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = kebutuhan sandang, pangan, papan sangat tidak terpenuhi, 2 = kebutuhan sandang, pangan dan papan tidak terpenuhi, 3 = kebutuhan sandang, pangan, dan papan cukup terpenuhi, 4 = kebutuhan sandang, pangan, dan papan terpenuhi, 5 = kebutuhan sandang, pangan, dan papan sangat terpenuhi.

2) Penyediaan sarana dan prasarana

Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana dilingkungan perusahaan dengan tujuan mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan efektif. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sarana dan prasarana sangat tidak baik, 2 = sarana dan prasarana tidak baik, 3 = sarana dan prasarana cukup baik, 4 = sarana dan prasarana baik, 5 = sarana dan prasarana sangat baik.

3) Pemberian jam istirahat

Jam kerja karyawan sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jam kerja daily karyawan bekerja dari jam 08.00 WIB sampai dengan 16.15 WIB, untuk siang hari diberikan jam istirahat 1 jam yaitu dari jam 12.00-13.00 WIB. Jika hari Sabtu karyawan hanya bekerja setengah hari sampai jam 12.00 WIB. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak diberikan jam istirahat, 2 = diberikan jam istirahat sangat sebentar (5-10 menit), 3 = diberikan jam istirahat sebentar (10-20 menit), 4 = diberikan jam istirahat cukup (20-40 menit), 5 = diberikan jam istirahat sangat cukup (40-60 menit).

- b. Kebutuhan rasa aman adalah dimensi yang menjelaskan mengenai keamanan yang dirasakan oleh karyawan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu :
- 1) Jaminan asuransi dari perusahaan  
Indikator ini menjelaskan mengenai asuransi yang diberikan perusahaan sehingga karyawan merasa aman. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak ada jaminan asuransi, 2 = jaminan asuransi buruk, 3 = jaminan asuransi cukup baik, 4 = jaminan asuransi baik, 5 = jaminan asuransi sangat baik.
  - 2) Jaminan hari tua dari perusahaan  
Indikator ini menjelaskan mengenai jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sehingga karyawan merasa aman. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak ada jaminan hari tua, 2 = jaminan hari tua sangat tidak sesuai, 3 = jaminan hari tua cukup sesuai, 4 = jaminan hari tua sesuai, 5 = jaminan asuransi sangat sesuai.
- c. Kebutuhan sosial adalah dimensi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu :
- 1) Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja  
Dalam setiap pekerjaan pasti membutuhkan hubungan yang baik antar rekan kerja. Hubungan yang baik dapat dilihat dengan adanya komunikasi yang baik. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak dapat berkomunikasi dengan baik, 2 = tidak dapat berkomunikasi dengan baik, 3 = dapat berkomunikasi dengan cukup baik, 4 = dapat berkomunikasi dengan baik, 5 = dapat berkomunikasi dengan sangat baik.
  - 2) Saling membantu bila terjadi masalah  
Karyawan seharusnya membantu karyawan lainnya ketika karyawan lainnya itu sedang dalam menghadapi masalah, sehingga hubungan sosial di lingkungan kerja terjaga. Pengukuran indikator ini apakah



sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah membantu, 2 = jarang membantu, 3 = cukup sering membantu, 4 = sering membantu, 5 = sangat sering membantu.

3) Saran dan kritik untuk pengembangan

Seorang pemimpin atau atasan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik daripada bawahannya. Atasan dapat memberikan saran dan kritik kepada karyawan bawahannya yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dari karyawan tersebut. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah memberikan kritik dan saran, 2 = jarang memberikan kritik dan saran, 3 = cukup sering memberikan kritik dan saran, 4 = sering memberikan kritik dan saran, 5 = sangat sering memberikan kritik dan saran.

d. Kebutuhan penghargaan adalah dimensi yang menjelaskan mengenai penghargaan prestise yang diberikan kepada karyawan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu :

1) Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan pengakuan dari perusahaan terhadap prestasi karyawannya sehingga membuat semangat karyawan akan terjaga karena merasa dihargai oleh perusahaan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah mendapat pujian, 2 = jarang mendapat pujian, 3 = cukup sering mendapat pujian, 4 = sering mendapat pujian, 5 = sangat sering mendapat pujian.

2) Pemberian *reward*

Pemberian *reward* merupakan bonus dari perusahaan terhadap prestasi karyawannya sehingga membuat semangat karyawan akan terjaga karena merasa dihargai oleh perusahaan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah ada bonus, 2 = tidak ada bonus, 3 = jarang ada bonus, 4 = mendapat bonus, 5 = selalu mendapat bonus.

e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah cara menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu :

1) Kreatif dalam bekerja

Dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan kreatifitas. Perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk menggunakan kreatifitasnya. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = tidak pernah diberikan kesempatan, 2 = tidak diberikan kesempatan, 3 = jarang diberikan kesempatan, 4 = diberikan kesempatan, 5 = selalu diberikan kesempatan.

#### 4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dari menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu. Variabel kinerja dalam penelitian ini merupakan kinerja operator yang dinilai oleh *foreman* berdasarkan dimensi perilaku kerja.

a. Perilaku kerja adalah dimensi kinerja yang akan dilihat berdasarkan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketepatan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan suatu sesuai dengan tujuan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu :

1) Kepatuhan dalam menjalankan SOP

Setiap perusahaan pasti memiliki SOP yang berbeda-beda. SOP dibuat untuk menjadi acuan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus mematuhi SOP perusahaan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak patuh, 2 = tidak patuh, 3 = cukup patuh, 4 = patuh, 5 = sangat patuh.

2) Perilaku yang disyaratkan oleh prosedur kerja

Setiap perusahaan memiliki prosedur kerja yang telah ditentukan. Apabila karyawan dapat menjalankan prosedur kerja dengan baik maka karyawan akan mendapat poin lebih besar. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak benar, 2 = tidak benar, 3 = cukup benar, 4 = benar, 5 = sangat benar.

3) Perilaku yang disyaratkan oleh peraturan organisasi

Setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan sendiri sesuai dengan keadaan perusahaan. Karyawan dituntut agar dapat menerapkan dengan baik peraturan yang telah ditentukan perusahaan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak taat peraturan, 2 = tidak taat peraturan, 3 = cukup taat peraturan, 4 = taat peraturan, 5 = sangat taat peraturan.

4) Ketelitian dalam bekerja

Mengerjakan suatu pekerjaan pasti diperlukan ketelitian. Ketelitian setiap karyawan berbeda-beda. Karyawan harus memiliki ketelitian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak teliti, 2 = tidak teliti, 3 = cukup teliti, 4 = teliti, 5 = sangat teliti.

5) Profesionalisme

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan tugas. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak cocok, 2 = tidak cocok, 3 = cukup cocok, 4 = cocok, 5 = sangat cocok.

6) Kerjasama

Kerjasama meliputi keinginan untuk bekerja bersama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari perusahaan. Pengukuran indikator ini apakah sudah sesuai atau belum, menggunakan 5 kategori yaitu 1 = sangat tidak mampu bekerja sama,

2 = tidak mampu bekerjasama, 3 = cukup mampu bekerjasama, 4 = mampu bekerjasama, 5 = sangat mampu bekerjasama.

### C. Populasi, Teknik *Sampling*, Sampel, dan Responden

Populasi merupakan sekumpulan objek yang nantinya dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama. Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah beberapa wilayah yang dijadikan satu golongan yang berisikan objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik sendiri yang sudah ditetapkan peneliti untuk dapat dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang berada pada golongan operator bagian proses dengan total 169. Hal ini dikarenakan ketidaksesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan peraturan dapat terjadi pada bagian proses.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin, dengan tingkat toleransi 10%. Rumus Slovin ini adalah :

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

Keterangan :

n = jumlah karyawan yang akan diuji

N = jumlah keseluruhan karyawan tetap

e = estimasi kesalahan (10%)

Sampel adalah bagian dari beberapa contoh yang telah diambil untuk dijadikan bahan penyelidikan dengan harapan dapat sesuai dengan populasinya.

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini :

$$n = \frac{169}{1+169(10\%)^2}$$

$$n = \frac{169}{1+1,69}$$

$$n = \frac{169}{2,49}$$

$$n = 63$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel (unit analisis) yang diteliti sebanyak 63 karyawan operator proses yang dipilih secara acak dengan bantuan program *excel*. Serta terdapat pula responden atasan yaitu *foreman* disetiap *group* dari masing-masing operator terpilih yang memberikan penilaian kinerja yaitu sebanyak 17 orang. Kerangka sampling dapat dilihat pada lampiran Tabel 40.

#### **D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan PT. Sugar Labinta. Data primer dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan, karakteristik biografis, motivasi, dan kinerja karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari perusahaan yaitu data produksi perusahaan.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara. Menurut Winartha (2006), wawancara merupakan pembicaraan yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari orang yang diwawancarai. Pada penelitian ini wawancara dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT Sugar Labinta dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan. Untuk mengetahui kuesioner atau alat ukur yang baik maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah pernyataan yang diajukan pada kuesioner valid atau tidak. Dengan kata lain, uji validitas dilakukan terkait keakuratan instrumen penelitian. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) nilai validitas dapat diketahui dengan mencari  $r$  hitung dan dibandingkan dengan  $r$  Tabel. Butir-butir pernyataan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel. Mencari  $r$  hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur dapat dilihat dari nilai korelasi butir dengan total butir yang didapat dari *software* SPSS dan dibandingkan dengan 0,2. Apabila nilai korelasi butir dengan total butir lebih dari 0,2 maka butir-butir tersebut dikatakan valid (Sufren dan Natanael, 2013).

Variabel yang diuji validitas dan reliabilitas pada kuesioner penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan dengan menggunakan 16 item pertanyaan dan 30 sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 dan data lengkap berada pada lampiran Tabel 37.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan

Pertanyaan	Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Syarat Minimal Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Keterangan
Butir 1	0,480	0,200	Valid
Butir 2	0,699	0,200	Valid
Butir 3	0,457	0,200	Valid
Butir 4	0,295	0,200	Valid
Butir 5	0,328	0,200	Valid
Butir 6	0,491	0,200	Valid
Butir 7	0,311	0,200	Valid
Butir 8	0,294	0,200	Valid
Butir 9	0,569	0,200	Valid
Butir 10	0,699	0,200	Valid
Butir 11	0,577	0,200	Valid
Butir 12	0,411	0,200	Valid
Butir 13	0,491	0,200	Valid
Butir 14	0,699	0,200	Valid
Butir 15	0,480	0,200	Valid
Butir 16	0,577	0,200	Valid

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel motivasi dengan menggunakan 11 item pertanyaan dan 30 sampel untuk diuji dan data lengkap berada pada lampiran Tabel 38.

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel motivasi.

Pertanyaan	Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Syarat Minimal Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Keterangan
Butir 1	0,615	0,200	Valid
Butir 2	0,318	0,200	Valid
Butir 3	0,512	0,200	Valid
Butir 4	0,615	0,200	Valid
Butir 5	0,556	0,200	Valid
Butir 6	0,730	0,200	Valid
Butir 7	0,475	0,200	Valid
Butir 8	0,487	0,200	Valid
Butir 9	0,730	0,200	Valid
Butir 10	0,529	0,200	Valid
Butir 11	0,524	0,200	Valid

Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kinerja dengan menggunakan 6 item pertanyaan dan 30 sampel untuk diuji dan data lengkap berada pada lampiran Tabel 39.

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel kinerja

Pertanyaan	Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Syarat Minimal Nilai Korelasi Butir dengan Total Butir	Keterangan
Butir 1	0,338	0,200	Valid
Butir 2	0,296	0,200	Valid
Butir 3	0,471	0,200	Valid
Butir 4	0,384	0,200	Valid
Butir 5	0,352	0,200	Valid
Butir 6	0,485	0,200	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dari masing-masing variabel valid, yang artinya kuesioner dapat digunakan untuk mengambil data selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian kuesioner atau alat pengumpul data yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat

ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien alfa (Siregar, 2012), yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Untuk mengukur apakah kuesioner atau alat ukur reliabel maka dibandingkan antara koefisien alfa ( $r_{11}$ ) dengan 0,6 dan kaidah keputusan adalah :

- (1) Jika  $r_{11} > 0,6$ , maka instrument kepemimpinan, motivasi, dan kinerja reliabel.
- (2) Jika  $r_{11} < 0,6$  maka instrument kepemimpinan, motivasi, dan kinerja reliabel.

Setelah dilakukan uji diperoleh hasil pada Tabel 7. Tabel 7 menunjukkan *Cronbach Alpha* dengan 0,6 dari variabel kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dengan 33 item pertanyaan dan 30 kuesioner yang diuji.

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas

Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,851	0,6	Reliabel
Motivasi	0,862	0,6	Reliabel
Kinerja	0,650	0,6	Reliabel

#### E. *Method of Succesive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan data yang dapat dianalisis setidaknya adalah data interval. Dengan demikian pada penelitian ini data ordinal perlu dirubah menjadi data interval. Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval



digunakan *Method of Succesive Interval* (MSI) (Muhidin, 2011). Pada penelitian ini mengubah data ordinal menjadi data interval dilakukan secara komputerisasi dengan pertimbangan proses pengubahan data akan lebih praktis dan waktu yang dibutuhkan lebih singkat.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kepemimpinan, karakteristik biografis, motivasi, dan kinerja karyawan PT Sugar Labinta. Analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sugar Labinta.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian ilmu statistik yang bertujuan untuk mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, dan penyusunan / penyajian data dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik, untuk selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya (Mardikanto, 2010). Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan kondisi, distribusi, dan karakteristik responden dari masing-masing variabel data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian data akan dibahas dalam angka persentase.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama, yaitu mengetahui kepemimpinan, karakteristik biografis, motivasi, dan kinerja karyawan PT Sugar Labinta. Pada penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan membuat kategorisasi (lima kategori) untuk mengetahui tingkat kepemimpinan, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan. Kelas kategori dapat dibuat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$RSK = \frac{(JR \times JB \times ST) - (JR \times JB \times SR)}{JK}$$

Keterangan :

RSK = Rentang skor kategori  
 JR = Jumlah sampel/responden  
 JB = Jumlah butir pertanyaan  
 ST = Skor tertinggi  
 SR = Skor terendah  
 JK = Jumlah Kategori

Setelah rentang skor kategori diketahui, maka garis kategorisasi dapat digambarkan sebagai mana dapat dilihat pada Gambar 2.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi

Gambar 2. Garis kategorisasi variabel

Lima kategori pada Gambar 2, dapat dijelaskan mengenai kategori dari kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Kategori kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dibagi menjadi 5 kelas yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokolerasi. Uji asumsi klasik dilakukan pada ketiga asumsi hal tersebut karena sangat berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen (variabel terikat).

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi berganda memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau satu). Uji multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya VIF (*variance inflation factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* atau uji glejser melalui SPSS. Dari grafik *scatter plot* jika terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun bawah 0 pada sumbu Y, berarti model regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011).

### 3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), karakteristik biografis yang terdiri dari umur (X2), pendidikan (X3), masa kerja (X4), jumlah anggota keluarga (X5) dan suku (D1), serta variabel motivasi (X6), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja operator proses (Y). Variabel bebas pada penelitian mengambil variabel pada penelitian yang telah ada. Variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X6) mengambil dari penelitian Oktarena (2016), sedangkan untuk variabel karakteristik biografis mengambil dari penelitian Rizaldi (2015). Hal ini disebabkan karena pertimbangan variabel tersebut yang paling sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada perusahaan, sehingga persamaan regresi yang dipakai adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \delta_1 d_1 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien regresi kepemimpinan
X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan
$\beta_2$	= Koefisien regresi umur
X <sub>2</sub>	= Umur
$\beta_3$	= Koefisien regresi pendidikan
X <sub>3</sub>	= Pendidikan
$\beta_4$	= Koefisien regresi masa kerja
X <sub>4</sub>	= Masa kerja
$\beta_5$	= Koefisien regresi jumlah anggota keluarga
X <sub>5</sub>	= Jumlah anggota keluarga
$\beta_6$	= Koefisien regresi motivasi
X <sub>6</sub>	= Motivasi
D <sub>1</sub>	= Suku (1 = Jawa, 0 = bukan Jawa)
e	= Standar error

a. Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis (umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga, dan suku), dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sugar Labinta secara simultan. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi  $\alpha$  penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan, karakteristik biografis (umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga, dan suku), dan motivasi dengan kinerja karyawan PT Sugar Labinta secara simultan. Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, karakteristik biografis (umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga, dan suku), dan motivasi dengan kinerja karyawan PT Sugar Labinta secara simultan.

b. Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sugar Labinta secara parsial. Untuk melihat masing-masing pengaruh

kepemimpinan atau karakteristik biografis (umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga, dan suku) atau motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sugar Labinta dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf  $\alpha$  0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kepemimpinan atau karakteristik biografis (umur, pendidikan, masa kerja, jumlah anggota keluarga, dan suku), atau motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sugar Labinta. Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, kepemimpinan atau karakteristik biografis, atau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sugar Labinta.

## **IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

### **A. Sejarah Perusahaan**

PT. Sugar Labinta merupakan pabrik gula rafinasi yang berlokasi di Jalan. Ir. Sutami No. 45 Desa Malang Sari, Kecamatan Tanjung Sari, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. Kantor pusat beralamat di Jalan Sukarela No. 2 RT 01 07 Jakarta Utara. PT. Sugar Labinta merupakan kelanjutan dari perusahaan yang didirikan dengan akte notaris Netty Maria Machdar, S H. No. 16 Oktober 2001 dan mempunyai izin dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) yang bergerak dibidang usaha pemurnian gula, aneka tenun plastik dan angkutan bermotor untuk barang umum. Perusahaan yang semula merupakan Perusaan Modal Dalam Negeri (PMDN) sejak 18 Januari 2003 berubah menjadi Perusahaan Modal Asing (PMA) berdasarkan persetujuan Dinas Promosi Investasi Kebudayaan dan Pariwisata, Pemda Lampung No. 039/18/III/PMA/2003, dan sejak Januari 2018 perusahaan ini berubah kembali menjadi Perusahaan Modal Dalam Negeri (PMDN). Saat ini perusaan memiliki usaha pabrik gula rafinasi yang berlokasi di Desa Malang Sari, Kecamatan Tanjung Sari, Lampung Selatan di atas tanah seluas 25 hektar. PT. Sugar Labinta pada tahun 2005 dengan badan hukum Nomor 164/18/III. 18/PMA/2005. PT. Sugar Labinta pada awalnya memiliki kapasitas terpasang 1700 ton/hari dan untuk saat ini kapasitas produksi PT. Sugar Labinta sebesar 2000 ton/hari.

Tenaga kerja yang diserap sebanyak kurang lebih 532 orang tenaga operasional dan 154 orang tenaga pendukung. Kebijakan perusahaan dalam hal perekrutan tenaga kerja memprioritaskan tenaga lokal yang ada di sekitar pabrik, walaupun tidak menutup kemungkinan untuk tenaga skill (terlatih) diambil dari

luar daerah Lampung. Peralatan produksi yang digunakan PT. Sugar Labinta merupakan alat-alat mutakhir memanfaatkan teknologi terkini sehingga mampu bekerja secara lebih efisien. Misalnya peralatan *decolorisasi*, dengan *ion exchange resin* yang bekerja *full automatic*, *plate evaporator* yang juga *full automatic*, serta pengoprasian *boiler* dengan bahan baku batu bara yang sepenuhnya juga dikendalikan dari fasilitas control panel. Kegiatan utama PT. Sugar Labinta adalah sebagai industri gula rafinasi pertama yang berada di luar pulau Jawa dan pabrik gula rafinasi ke-6 di Indonesia. Bahan baku yang digunakan adalah *raw sugar* (gula kristal mentah) yang berasal dari berbagai negara seperti Thailand, Brazil, Australia, dan lain-lain. Bahan baku tersebut diolah melalui beberapa tahapan proses yaitu affinasi, melting pemurnian (*karbonatasi, filtering, decolorization*), penguapan, kristalisasi, pemutaran, pengeringan pengepakan (*packing*) dan penyiapan (*warehousing*) sebelum didistribusikan ke industri lain.

Produk gula PT. Sugar labinta dikemas dalam bentuk kemasan karung plastik kapasitas 25 kg, 50 kg dan 1 ton dengan merek dagang Cap Sendok dengan kualitas RI dan R2 sesuai syarat mutu SNI Gula Kristal Rafinasi dan dipasarkan hanya untuk industri makanan dan minuman di seluruh wilayah Indonesia. Kedudukan perusahaan sebagai salah satu industri yang bergerak di bidang industri gula dengan satu macam produk yaitu gula rafinasi. Fungsi perusahaan adalah sebagai produsen yang memproduksi gula rafinasi yang digunakan sebagai bahan pencampur dalam industri makanan dan minuman. Peranan perusahaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, bermutu serta daya saing yang tinggi terhadap produk yang sejenis.

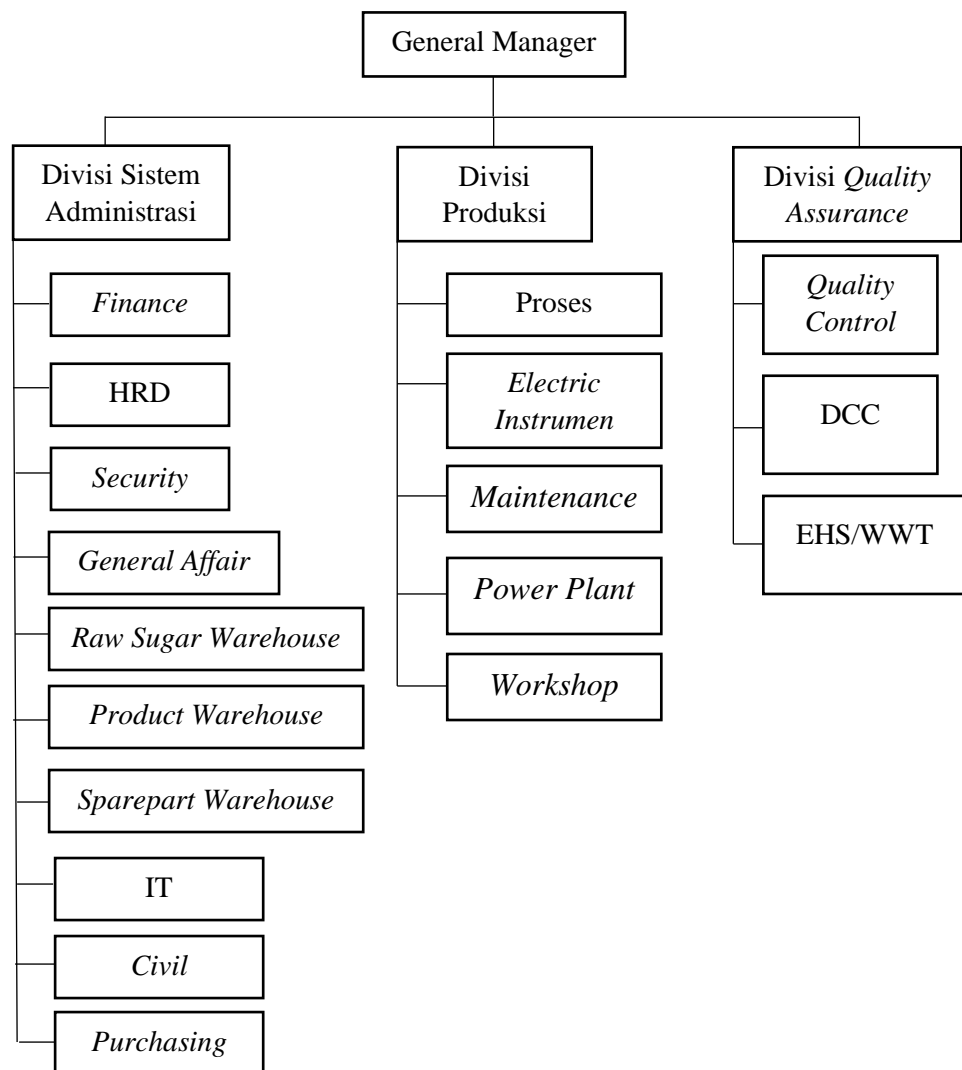
## **B. Struktur Organisasi**

Robbins (2008) mendefinisikan struktur organisasi sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi, dan dikelompokkan secara formal. Organisasi dapat disebut juga sebagai sistem hubungan antar posisi kepemimpinan dalam

organisasi yang merupakan hasil pertimbangan dan kesadaran mengenai pentingnya perencanaan dan tanggung jawab.

### 1. Bagan Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan PT. Sugar Labinta memiliki beberapa divisi yang saling terhubung. Setiap divisi memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang berbeda. Terdapat beberapa seksi dari setiap divisi guna tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Struktur organisasi PT. Sugar Labinta pada tahun 2021 dapat dilihat pada Gambar 3.

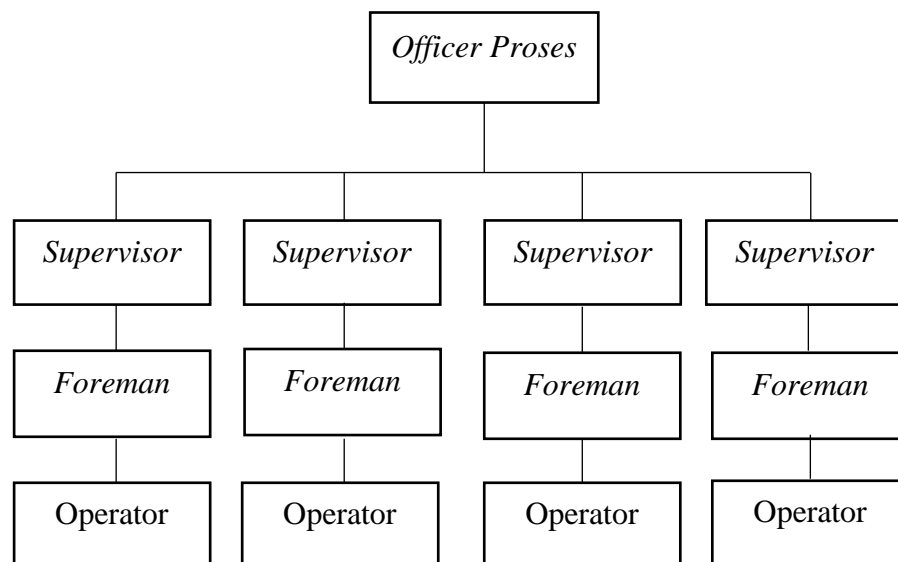


Gambar 3. Struktur organisasi PT. Sugar Labinta.

Berdasarkan Gambar 3 pada divisi produksi terdapat lima seksi yaitu seksi proses, *electric instrument*, *maintenance*, *power plant*, dan *workshop*.



Setiap seksi dipimpin oleh seorang *officer*. Pemimpin dari setiap seksi memiliki tanggungjawab terhadap jalannya seksi tersebut. Tugas dan tanggungjawab dari seorang *officer* yaitu mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan yang terjadi dimasing-masing seksi. *Officer* akan dibantu oleh *supervisor* yang akan memberikan laporan kegiatan yang terjadi. Tugas dari *supervisor* adalah membuat laporan mengenai hasil pekerjaan *foreman* dan operator. *Supervisor* juga bertugas untuk memberikan arahan kepada *foreman* dan operator agar kesalahan-kesalahan ketika melaksanakan pekerjaan dapat dihindari. *Foreman* memiliki tugas untuk memberikan instruksi kepada operator mengenai apa yang harus dilakukan, sedangkan operator merupakan pekerja yang menjalankan mesin-mesin produksi. Struktur organisasi pada seksi proses dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Struktur organisasi seksi proses.

## C. Manajemen Perusahaan

### 1. Visi Misi Perusahaan

Perusahaan ini memiliki visi dan misi serta tujuan yang dapat mengarahkan perusahaan menjadi lebih baik. Adapun Visi PT. Sugar Labinta yaitu bertekad menjadi pabrik gula rafinasi yang dipercaya karena

memprioritaskan kualitas. Untuk mencapai Visi perusahaan diperlukan usaha dan kerja sama yang baik bagi seluruh karyawan dan pihak perusahaan, pemerintah dan masyarakat. Misi dari PT. Sugar Labinta adalah bertekad memberikan produk dan pelayanan terbaik yang berfokus pada kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Adapun untuk mencapai misi ini PT. Sugar Labinta akan selalu mencapai konsistensi kualitas produk dan pelayanan dengan menerapkan berbagai standar sistem manajemen, baik Nasional maupun Internasional demi mewujudkan misi.

## **2. Motto Komitmen Kebijakan dan Sasaran Mutu Perusahaan**

### **a. Motto Komitmen Mutu**

Perusahaan ini memiliki motto yaitu kualitas adalah prioritas. Komitmen mutu perusahaan ini yaitu sesuai dengan inisial nama perusahaan yaitu :

- L : Legal dan patuh pada peraturan dan persyaratan yang berlaku.
- A : Aman dan halal.
- B : Baik dalam kualitas, produktifitas dan efisien.
- I : Infrastruktur yang menunjang GMP, K3 dan lingkungan.
- N : Nama baik perusahaan karena kinerja terbaik seluruh anggota tim.
- T : Tim kerja solid yang mengutamakan kepuasan pelanggan.
- A : Ada untuk menjadi yang terbaik.

### **b. Kebijakan Mutu**

Perusahaan memiliki kebijakan mutu yaitu sebagai berikut.

- 1) Direktur menetapkan kebijakan mutu sebagai komitmen terhadap mutu pada PT. Sugar Labinta.
- 2) Kebijakan mutu yang telah ditetapkan dalam memprioritaskan secara konsekuen sebagai modal dasar untuk mencapai sasaran mutu perusahaan serta harapan atau kebutuhan pelanggan dan dimasyarakatkan dengan menempatkannya pada tempat-tempat yang

strategis untuk dipahami, diterapkan oleh seluruh karyawan PT. Sugar Labinta.

- 3) PT. Sugar Labinta berkomitmen untuk selalu melakukan perbaikan berkelanjutan atau *improvement*, baik dari segi mutu dan keamanan produk, produktivitas, efisiensi, ketenagakerjaan, serta hal yang terkait dengan halal, k3 dan lingkungan.
- 4) Manajemen akan meninjau kebijakan ini secara berkala agar jangka panjang selalu searah dengan visi, misi dan strategi dari PT. Sugar Labinta.
- 5) PT. Sugar Labinta berkomitmen untuk memproduksi gula rafinasi yang aman dikonsumsi, berkualitas tinggi, halal dan memenuhi persyaratan Standar Nasional Indonesia gula rafinasi 3140.2 atau revisinya yang berlaku.

### **c. Sasaran Mutu Perusahaan**

Perusahaan ini memiliki sasaran mutu perusahaan yaitu sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan produksi gula RI sebesar 85% pertahun, mempertahankan dan meningkatkan pasar sebesar 5% dengan mutu pertahun.
- 2) Memuaskan pelanggan dengan total indeks 76%.
- 3) Menghasilkan gula rafinasi yang sesuai dengan SNI 3140.2.2011.
- 4) Mendapatkan sertifikasi SNI gula rafinasi.

### **3. Nilai Perusahaan**

Menurut Zharkasyi (2008) pengertian nilai perusahaan merupakan landasan moral dalam mencapai visi dan misi. Oleh karena itu, sebelum merumuskan nilai-nilai perusahaan perlu dirumuskan visi dan misi perusahaan.

Walaupun nilai-nilai perusahaan pada dasarnya universal namun dalam merumuskan perlu disesuaikan dengan sektor usaha serta karakter dan letak geografis dari masing-masing perusahaan. Nilai-nilai perusahaan yang universal antara lain adalah terpercaya, adil, dan jujur. Meningkatnya nilai

perusahaan adalah sebuah prestasi, yang sesuai dengan keinginan para pemiliknya, karena dengan meningkatnya nilai perusahaan, maka kesejahteraan para pemilik juga akan meningkat. Berikut ini faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan di PT. Sugar Labinta yaitu :

**a. Nilai 5R/5S**

Hal utama yang selalu diterapkan oleh perusahaan dalam bekerja baik di lantai produksi maupun non produksi adalah nilai 5R/5S. Dengan tujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan Labinta. Setiap lantai produksi, kepala bagian bertugas untuk mengawasi semua pelaksanaan nilai tersebut. Berikut penjelasan singkat mengenai nilai 5R/5S.

1) Ringkas/Seiri

Cara memisahkan semua barang-barang yang diperlukan dengan barang-barang yang tidak diperlukan, yang tidak diperlukan disingkirkan atau memisahkan segala sesuatu yang diperlukan dan menyingkirkan yang tidak diperlukan dari tempat kerja. Mengetahui benda mana yang akan disimpan, mana yang akan tidak digunakan, serta bagaimana cara menyimpan supaya dapat mudah diakses terbukti sangat berguna bagi sebuah perusahaan. Langkah-langkah melakukannya adalah sebagai berikut:

- a) Mengecek barang-barang yang berada di area masing-masing.
- b) Menetapkan kategori barang-barang yang digunakan dan yang tidak digunakan.
- c) Menyiapkan tempat untuk menyimpan atau membuang atau memusnahkan barang-barang yang tidak digunakan.
- d) Memindahkan barang-barang yang berlabel ketempat yang telah ditentukan.
- e) Memberi label atau warna merah untuk barang yang tidak digunakan.

## 2) Rapi/Seiton

Kerapian adalah hal mengenai bagaimana cepat kita meletakkan barang dan mendapatkannya kembali pada saat diperlukan dengan mudah. Perusahaan tidak boleh asal-asalan dalam memutuskan dimana benda-benda harus diletakkan untuk mempercepat waktu untuk memperoleh barang tersebut. Dengan cara menyimpan barang sesuai dengan tempatnya, atau dapat dilakukan dengan menempatkan barang-barang secara teratur sehingga mudah dilihat. Langkah-langkah melakukan :

- a) Merancang metode penempatan barang yang diperlukan, sehingga mudah didapatkan saat dibutuhkan.
- b) Beri label atau identifikasi untuk mempermudah penggunaan maupun pengembalian ke tempat semula.
- c) Tempatkan barang-barang yang diperlukan ke tempat yang telah disediakan.

## 3) Resik/Seiso

Kebersihan harus dilaksanakan dan dibiasakan oleh setiap orang dari CEO hingga pada tingkat pekerja kebersihan. Dengan membersihkan tempat atau lingkungan kerja, mesin atau peralatan dan barang-barang agar tidak terdapat debu dan kotoran. Langkah-langkah melakukan :

- a) Penyediaan tempat kerja.
- b) Pembersihan tempat kerja.
- c) Peremajaan tempat kerja.
- d) Pelestarian.

## 4) Rawat/Seiketsu

Menjaga tempat kerja agar tetap ringkas, rapi, dan resik atau mempertahankan hasil yang telah dicapai pada 3R sebelumnya dengan membakukannya (standarisasi). Langkah-langkah melakukannya yaitu :

- a) Tetapkan standar kebersihan, penempatan, penataan.

b) Komunikasikan ke setiap karyawan yang sedang bekerja di tempat kerja.

5) Rajin/Shitsuke

Rajin di tempat kerja berarti melakukan pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Dengan selalu menaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan atau terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima atau sangat baik dalam setiap saat. Langkah-langkah melakukannya yaitu :

- a) Target bersama.
- b) Teladan atasan.
- c) Hubungan/komunikasi di lingkungan kerja.

**b. Nilai I3**

1) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang baru atau bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerja, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah.

2) Integritas

Integritas adalah sebuah nilai yang selalu menjadi dasar untuk menjamin nilai kejujuran, berperilaku konsisten serta berpegang teguh pada prinsip kebenaran untuk menjalankan apa yang dikatakan secara bertanggung jawab. Integritas perusahaan PT. Sugar Labinta yaitu menegakkan integritas keuangan, integritas moral, integritas intelektual, integritas aturan dan etika, integritas bisnis perusahaan,

integritas pelayanan, dan integritas kualitas ke dalam integritas pribadi setiap orang di tempat kerja.

### 3) Interaksi

Interaksi adalah suatu jenis tindakan yang terjadi ketika dua atau lebih objek mempengaruhi atau memiliki efek satu sama lain atau biasa berhubungan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya dan usaha bersama untuk mencapai satu tujuan.

## c. Nilai Sikap Kerja

- 1) Selalu senantiasa memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan.
- 2) Selalu senantiasa mengutamakan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.
- 3) Selalu senantiasa membina kerjasama antar rekan kerja.
- 4) Selalu senantiasa meletakkan barang, dan alat kerja pada tempat yang telah ditentukan serta memelihara kebersihan lingkungan kerja.
- 5) Selalu senantiasa memastikan, menerima, membuat, dan meneruskan barang yang bagus.
- 6) Selalu senantiasa berusaha melakukan perbaikan di tempat kerja.
- 7) Selalu senantiasa menggunakan material, alat-alat dan sumber daya seefisien mungkin.

## 4. Ketenagakerjaan

Hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan PT. Sugar Labinta antara lain sebagai berikut.

### a. Jam Kerja Karyawan

Karyawan yang bekerja pada PT. Sugar Labinta dalam 1 minggu bekerja selama 7 hari dengan pembagian jam kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hari libur : Minggu dan Hari Libur Nasional

## 2) Hari dan Jam Kerja Daily :

a) Hari : Senin – Kamis

Jam Masuk : 08.00 WIB

Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB

Jam Pulang : 16.15 WIB

b) Hari : Jum'at

Jam Masuk : 08.00 WIB

Istirahat : 11.30 – 13.00 WIB

Jam Pulang : 16.15 WIB

c) Hari : Sabtu

Jam Masuk : 08.00 WIB

Jam Pulang : 12.00 WIB

## 3) Jam Kerja Shift

a) Shift I : 07.00 – 15.00 WIB (istirahat 11.00 s/d 12.00 WIB)

b) Shift II : 15.00 – 23.00 WIB (istirahat 19.00 s/d 20.00 WIB)

c) Shift III : 23.00 – 07.00 WIB (istirahat 03.00 s/d 04.00 WIB)

**b. Kesejahteraan Karyawan**

Bentuk tanggung jawab perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya dan atas hasil yang dicapai karyawan, maka perusahaan wajib memberikan timbal balik berupa tunjangan, diantaranya :

## 1) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah kewajiban yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan secara tetap dalam satuan waktu yang sama tanpa memperhatikan frekuensi kehadiran.

## 2) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan adalah kewajiban yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan yang merupakan asset perusahaan dalam menjalankan aktifitas produksi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan



kesehatan karyawan dengan memberikan bantuan berupa tunjangan kesehatan.

3) Tunjangan Kehadiran

Tunjangan kehadiran adalah tunjangan yang diberikan perusahaan dihitung berdasarkan tingkat kehadiran karyawannya.

4) Tunjangan Anak

Tunjangan anak adalah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak baik anak kandung, anak angkat, maupun anak tiri.

5) Insentif

Insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas prestasi kerjanya guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Insentif diberikan dengan jumlah yang berbeda tiap karyawan tergantung besar pencapaiannya.

6) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya adalah pendapatan non upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan. Pemberian THR sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu apabila karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 3 bulan namun kurang dari 1 tahun dihitung secara proporsional, sedangkan karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, mendapat THR sebesar 1 bulan upah tetap.

7) Bonus Akhir Tahun

Bonus akhir tahun adalah upah yang terkadang perusahaan kepada karyawan di akhir tahun ketika perusahaan berkinerja sangat baik.

## 5. Fasilitas

PT. Sugar Labinta menyediakan beberapa fasilitas utama yang mendukung semua aktivitas di dalam perusahaan. Adapun fasilitas tersebut adalah sebagai berikut:

### a. Kendaraan

Fungsi transportasi memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan pengembangan ekonomi dalam suatu bangsa. Semua level mendapat layanan antar-jemput agar dapat memudahkan karyawan untuk keperluan perusahaan.

### b. Kantin

PT. Sugar Labinta juga memiliki fasilitas kantin. Karyawan diberikan fasilitas yang mendukung kebutuhan jasmani primer manusia, seperti adanya jatah makan dan minuman. Kantin perusahaan dibuka 24 jam khusus untuk menyediakan jatah makan gratis bagi karyawan, tamu, *driver*, satpam dan *cleaning service*.

### c. Pembangkit Tenaga Listrik

Fasilitas penyedia tenaga listrik ini merupakan hal penting dalam keberlangsungan proses kerja karyawan. Listrik merupakan kebutuhan utama untuk menjamin lancarnya aktivitas.

### d. Toilet dan Wastafel

Toilet merupakan fasilitas yang tidak perlu dikhawatirkan keberadaannya sebab toilet wajib tersedia di lingkungan manusia. Toilet sebagai prasarana sanitasi bagi karyawan untuk buang air kecil ataupun besar. Adanya toilet dilengkapi dengan wastafel yang digunakan untuk mencuci tangan setelah menggunakan toilet.

### e. Kotak P3K

Kotak P3K merupakan kotak berisi obat yang digunakan sebagai pertolongan pertama bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja

ringan. PT. Sugar Labinta menyediakan pelayanan kesehatan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat di dalam lingkungan perusahaan yaitu dengan melakukan pertolongan pertama pada karyawan yang terjadi kecelakaan kerja, jika karyawan perlu perawatan yang lanjut maka akan dilarikan ke rumah sakit terdekat dengan bantuan dari karyawan perusahaan. Pada setiap ruangan kantor dan di lantai produksi sudah disediakan kotak P3K untuk mengantisipasi jika ada karyawan yang sakit saat bekerja.

f. Komputer

PT. Sugar Labinta menyediakan fasilitas komputer karena komputer sangat dibutuhkan pada setiap divisi untuk mengakses data dan berbagi data dengan divisi lain.

g. CCTV

Kamera pengintai merupakan hal penting yang dipergunakan sebagai media pengawas kinerja karyawan, mengetahui keberadaan karyawan ketika hendak dibutuhkan, mengetahui tamu yang datang ke kantor, serta alasan keamanan yang menjadi hal utama. Kamera CCTV dipasang di setiap sudut ruangan dan disertai dengan layar monitor untuk menampilkan gambar yang tertangkap yang dipasang di tiap tingkat gedung kantor.

h. APAR dan *Hydrant*

Perusahaan menyediakan apar dan *hydrant* di setiap bagian-bagian tertentu seperti dengan kondisi lingkungan perusahaan PT. Sugar Labinta, untuk penanggulangan kecelakaan secara tepat dan cepat, perusahaan menyediakan alat pemadam api ringan (APAR) dan *hydrant*.

i. Tempat Ibadah

Perusahaan juga mempunyai mushola dan vihara yang letaknya dibagian dalam lingkungan perusahaan dan terbagi menjadi beberapa bagian

didekat kantor agar ketika waktu sembahyang, jaraknya tidak terlalu jauh dengan kantor tempat bekerja.

*j. Safety Tools*

Perusahaan menyediakan keselamatan untuk setiap karyawan, tamu, *driver, cleaning* dan beberapa yang terlibat didalam perusahaan yang melakukan pekerjaan. Alat keselamatan yang digunakan bekerja dibagian-bagian tertentu ketentuan yang berlaku penutup kepala, kacamata pelindung, sarung tangan dan sepatu pelindung, alat tersebut digunakan di dalam perusahaan khususnya pada ruangan produksi dan laboratorium *quality control*.

#### **D. Tata Letak Perusahaan**

Pabrik yang dirancang baik sehingga memungkinkan kelancaran, terjaminnya keselamatan serta memungkinkan pengembangan dimasa akan datang.

Bangunan pabrik terdiri dari tempat penerimaan bahan baku, ruang perkantoran, ruang keamanan atau satpam, gudang, ruangan proses, laboratorium, serta ruang penunjang lainnya.

1. Tempat Penerimaan Bahan Baku

Tempat penerimaan bahan baku merupakan suatu tempat tertutup dimana biasanya disini bahan baku diterima.

2. Ruang Perkantoran

Ruang perkantoran terletak dibagian depan agar memudahkan penerimaan tamu. Ruang perkantoran terdiri dari ruang sekretaris ruang direktur, ruang rapat, dan ruang administrasi.

3. Ruang Keamanan

Ruang keamanan ditempatkan ditempat pada bagian depan pabrik dekat pintu utama pabrik, sehingga segala sesuatu yang melalui pintu utama dapat diketahui dan dipantau serta diawasi oleh bagian keamanan.

#### 4. Ruang Proses

Ruang proses ditempatkan terpisah dari ruangan perkantoran agar tidak saling mengganggu.

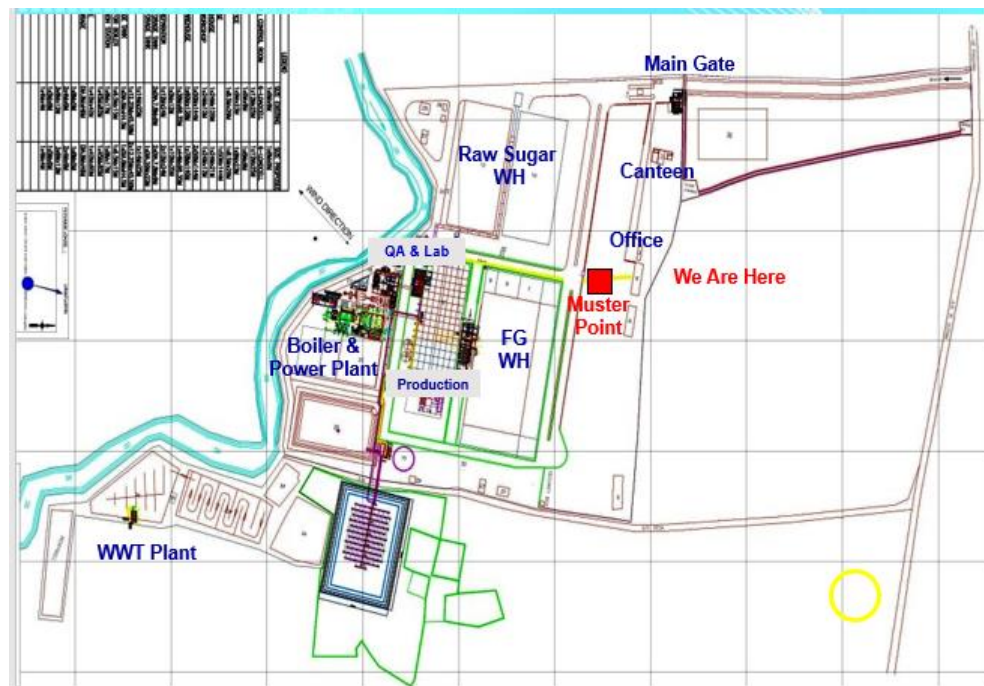
#### 5. Gudang

Gudang terdiri dari gudang silo, *sparepart* dan *workshop*. Gudang bahan baku disimpan di gudang silo sedangkan gudang produk jadi terletak di dekat ruang proses. Ruang produk jadi berfungsi sebagai karantina.

Gudang *sparepart* berfungsi untuk menempatkan *sparepart* alat baik produksi maupun alat penunjang lainnya. *Workshop* merupakan tempat dimana perbaikan kendaraan dan mesin produksi berlangsung.

#### 6. Laboratorium

Laboratorium terletak didekat ruang proses, di ruangan ini dilakukan pengujian atau analisa terhadap produk jadi dan pengujian lain selama proses berlangsung. Denah tata letak PT. Sugar Labinta dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Denah Tata Letak PT. Sugar Labinta.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

1. Kepemimpinan *foreman* operator proses PT. Sugar Labinta masuk kategori sedang (cukup baik), dimana dimensi memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai sebagian besar operator berada pada kategori cukup baik serta dimensi bersikap adil dan sebagai wakil organisasi masuk dalam kategori baik. Motivasi operator proses PT. Sugar Labinta masuk kategori sedang (cukup baik), dimana dimensi kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berada pada kategori cukup baik serta dimensi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman masuk dalam kategori baik. Kinerja operator proses PT. Sugar Labinta masuk kategori tinggi (baik).
2. Kepemimpinan, karakteristik biografis (umur, pendidikan, lama bekerja, jumlah anggota keluarga, suku) dan motivasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja operator proses PT. Sugar Labinta. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pada karakteristik biografis adalah suku dan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah umur, pendidikan, lama bekerja, dan jumlah anggota keluarga. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja operator proses PT. Sugar Labinta.

## B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini sebagai berikut.

1. Variabel kepemimpinan, dimensi bersikap menghargai merupakan dimensi dengan skor terendah, oleh karena itu sebaiknya perlu ditingkatkan pemahaman dan penerapan sistem manajemen (kepemimpinan) melalui *training-training* agar hasil kerja dapat dicapai sesuai harapan.
2. Variabel motivasi, dimensi kebutuhan aktualisasi diri merupakan dimensi dengan skor terendah, oleh karena itu sebaiknya pimpinan lebih memberikan banyak ruang kepada tim atau bawahannya untuk berkreasi dan mengemukakan pendapatnya dalam menjalankan pekerjaan agar karyawan lebih termotivasi dan merasa dihargai.
3. Kinerja operator proses PT. Sugar Labinta sudah masuk kategori baik (tinggi), namun pada indikator perilaku yang disyaratkan oleh peraturan merupakan indikator dengan skor terendah, oleh karena itu sebaiknya pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga ada faktor perbaikan dari diri karyawan agar menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfaridzi, T.B., dan Sari, D. 2021. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung. *e-Proceeding of Management*. Vol 8 (5) : 6145-6153.  
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16368>. Diakses pada 10 Maret 2022 pukul 19.25 WIB.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT. GM). *Jurnal Ilmiah MEA*. Vol 3 (2) : 184-190.  
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>. Diakses pada 10 Maret 2022 pukul 20.45 WIB.
- Achmad, M. 2008. *Tehnik Simulasi dan Permodelan*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Alimah, F. C., Sayekti, W. D., Soelaiman, A. 2016. Hubungan gaya kepemimpinan mandor panen dan motivasi kerja pemanen dengan kinerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit (UKKS) Rejosari Natar, Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis (JIIA)*. Vol. 4 (3): 294-300.  
<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/1504>. Diakses pada 7 April 2021 pukul 19.05 WIB.
- Amiruddin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja, Displin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media. Jakarta.
- Amstrong, M. 2003. *Strategic Human Resource Management Terjemahan Atit Cahayani*. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Anoraga, P. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aprizal, Kurniaty, Hasriani. 2020. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Volume VII (2):131-135.  
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/view/17962/8590>. Diakses pada 6 April 2021 pukul 18.30 WIB.



- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2013. *Jumlah Perusahaan Perkebunan Besar Menurut Jenis Tanaman*. [http://www.bps.go.id/tab\\_sub/view.php?kat=3&Tabel=1&daftar=1&id\\_subyek=54&notab=4](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=3&Tabel=1&daftar=1&id_subyek=54&notab=4). Diakses pada tanggal 9 April 2021 pukul 19.00 WIB.
- Baikow, V. E. 1978. *Manufacture and Refining of Raw Cane Sugar. 2nd Edition*. England.
- Bairizki, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 2*. Pustaka Aksara. Surabaya.
- Brahmasari, I. A. dan Suprayetno, A. 2008. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135. Diakses pada 11 Februari 2022 pukul 19.30 WIB.
- Bratton, J. 2010. *Work and Organizational Behaviour, 2 Edition*. 175 Fifth Avenue. NY 10010, Palgrave Macmillan. New York.
- Chisty, F. E. 2020. *Produksi Gula Nasional Belum Menutup Konsumsi Nasional*. <https://data.tempo.co/read/1040/produksi-gula-nasional-belum-menutup-konsumsi-nasional>. Diakses pada 7 November 2021 pukul 17.01 WIB.
- Corebima, M. R. 2017. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan UPTD Pallangga Kab. Gowa. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama*. Pena Semesta. Surabaya.
- Direktorat Jenderal Perkebunan. 2013. *Kebutuhan Gula Nasional Mencapai 5,700 Juta Ton Tahun 2014*. <http://ditjenbun.pertanian.go.id/setditjenbun/berita172-dirjenbun--kebutuhan-gula-nasional-mencapai-5700-juta-ton-tahun2014.html>. Diakses pada tanggal 9 April 2021 pukul 19.00 WIB.
- Dubrin, A. J., 2005. *Leadership (Terjemahan) Edisi Kedua*. Prenada Media. Jakarta.

- Endang, S. 2018. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Vol. 6 (3):49-58.  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/1458/1124>.  
Diakses pada 6 April 2021 20.35 WIB
- Fadiela, N. 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu (KCP) Pringsewu. *Tesis*. Universitas Lampung. Lampung.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE. Yogyakarta.
- Hajrina, R. A., Mariam, I., Wijiyanty, M. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Jurnal Epigram*. Vol 13 (2):129-136.  
<https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/820>. Diakses pada 6 April 21.15 WIB.
- Handarman, S. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. LP3ES. Jakarta
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2007. *Organisasi dan Manajemen Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasna, A.W. B. 2020. Hubungan motivasi, kemampuan, kedisiplinan, dan kepuasan kerja dengan kinerja mandor di PT Great Giant Pineapple Departemen PG 2 Lampung Tengah. *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Hasudungan, L. 2017. Pengaruh faktor pendidikan, umur dan pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3(3):301-310.  
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/130/104>. Diakses pada 10 Maret 2022 pukul 19.55 WIB.

- Jambak, A. 2018. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Baru (studi pada Pelabuhan KUPP Kelas III Baru Kabupaten Tapanuli-Tengah). *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Lesmana, Y., Ariana, I. N. J., Widyatmaja, I. G. N. 2019. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. Vol 3 (1) : 146-157. Diakses pada 11 Februari 2022 pukul 19.45 WIB.
- Mandang, E.F., Lumanauw, B., dan Walangitan, M.D.B. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5(3):4324-4335.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/18427/17955#:~:text=Hasil%20penelitian%20menunjukkan%20bahwa%20tingkat,oleh%20tingkat%20pendidikan%20seorang%20karyawan>. Diakses pada 11 Maret 2022 pukul 20.15 WIB.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang. 1981. *Management Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mardikanto, T dan Heru I. 2010. *Metoda Penelitian dan Evaluasi Agribisnis*. Universitas Sebelas Maret Press. Surakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mazdayani, Sayekti, W.D., dan Nugraha, A. 2014. Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (persero). *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis (JIIA)*. Vol 2 (3) : 295-300.  
<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/813/743>. Diakses pada 5 April 2021 pukul 21.15 WIB.
- Muchsin. 2003. Pengaruh karakteristik individu dan organisasi terhadap kinerja dokter PTT di Puskesmas dalam Kota Banda Aceh. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Muhidin, S. A. 2011. *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Pustaka. Bandung.

- Musyawwir. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Univeristas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Nanda, E. F. 2014. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Noe R., R. Hollenbeck, G. Barry, M. W. Patrick. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Oktarena, E. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Palembang. *Skripsi*. Universitas Muhamadiyah Palembang. Palembang.
- Pangarso A., Susanti P. I. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol 9(2):145-160. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/view/3019>. Diakses pada 7 April 2021 pukul 20.30 WIB.
- Patricia, J. 2018. *Alokasi Berlebih, Gula Rafinasi Potensi Rembes ke Pasar*. <https://www.validnews.id/Alokasi-Berlebih--Gula-Rafinasi-Potensi-Rembes-ke-Pasar-sJL>. Diakses pada Jum'at 9 April 2021 pukul 20.00 WIB.
- Peraturan Menteri Perdagangan No.117/M-DAG/ PER/12/2015 Tentang Ketentuan Impor Gula. <https://peraturan.bcperak.net/sites/default/files/peraturan/2015/117m-dagper122015.pdf>. Diakses pada 2 April 2021 pukul 19.20 WIB.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Rahmawati, K. T. 2009. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Rakhazoni, Y., Sayekti, W. D., Viantimala, B. 2019. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PT.PN VII Unit Usaha Way Berulu. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis (JIIA)*. Vol. 7 (3):377-382. <http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3776>. Diakses pada 5 April 2021 17.35 WIB.
- Ritonga, T.E.J. 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan (Studi pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan). *JAP*. Vol 3(1):79-93. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1072/1082>. Diakses pada 10 Maret 2022 pukul 19.25 WIB.

- Rizaldi, M.Y., Sayekti, W.D., Indriani, Y. 2015. Kedisiplinan dan kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah, Site Komering Sumatera Selatan. *JIIA*. Vol 3(3):294-300.  
<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/1054/959>. Diakses 4 April 2021 pukul 19.30 WIB.
- Rizaldi, M. Y. 2017. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Tesis*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Robbins S. P. dan Timothy. A. J. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rudianto. 2010. *24 Jam Mengubah Perilaku dengan Outbond Training*. Andi. Yogyakarta.
- Sari, M., Sayekti, W. D., Nugraha, A. 2019. Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada PT. XXX. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis (JIIA)*. Vol. 7 (4):515-520.  
<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3867/2835>. Diakses pada 5 April 2021 pukul 18.15 WIB.
- Sarwono, J. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta
- Sinaga, N. A. 2017. Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Septiawan, W. 2021. *Produksi Gula 2020 Capai 2,13 Juta Ton*.  
<https://www.republika.co.id/berita/qmg16w370/produksi-gula-2020-capai-213-juta-ton>. Diakses pada 7 November 2021 pukul 17.30 WIB.
- Septiani, Y.I., dan Saragih, R. 2021. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan). *e-Proceeding of Management*. Vol 8 (4) : 3649-3656.  
<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/169689/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-pt-telekomunikasi-indonesia-tbk-witel-pasuruan-.html>. Diakses pada 11 Maret 2022 pukul 20.15 WIB.
- Septriana, M. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi*. UIN Raden Fatah Palembang. Palembang.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Siregar, S. 2012. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Sufren dan Natanael, Y. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. W. dan Endrayanto, P. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sukaesih, F. 2008. Hubungan karakteristik petugas dengan kinerja petugas rekam medik di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Syarkani. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3 (3):365-374. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/136>. Diakses pada 7 April 2021 pukul 17. 35 WIB.
- Terry, G. R. 2010. The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling. *Jurnal Manajemen*. Vol 10(2): 129-142.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Balai Pustaka. Yogyakarta.
- Wahyudin. 2008. *Pengantar Pendidikan*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT.. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winartha, I. M. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Andi. Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wulandari, W. 2017. Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Jaya Primakarsa. *Skripsi*. Universitas Pelita Bangsa. Bekasi.
- Yusuf, H. 2014. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *JTEM*. 10 (1) :49-58. <http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/die/article/view/234/48>. Diakses pada 7 Maret 2022 pukul 19.35 WIB.