

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

*(The influence of leadership, biographical characteristics, and motivation on the performance of process operators at PT. Sugar Labinta South Lampung)*

Hana Siti Hanifah, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung 35141, e-mail : wuryaningsih.dwisayekti@fp.unila.ac.id

**ABSTRACT**

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

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

Received: 12 April 2022

Revised: 30 May 2022

Accepted: 30 May 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.23960/jiia.v10i2.5870>

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara dengan kebutuhan gulanya signifikan mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Badan Pusat Statistik dalam Christy (2020) menyatakan bahwa Indonesia mengalami defisit gula sebesar 2,88 juta ton dan 3,07 juta ton pada tahun 2019 dan 2020. Besarnya defisit gula di Indonesia merupakan peluang bagi pengusaha-pengusaha untuk membuka perusahaan gula baru, baik perusahaan gula berbasis tebu maupun perusahaan gula rafinasi. PT Sugar Labinta merupakan satu-satunya perusahaan gula rafinasi yang berada di Provinsi Lampung.

Kapasitas produksi PT Sugar Labinta dapat dikatakan sudah cukup tinggi apabila dibandingkan dengan perusahaan gula rafinasi lainnya. Kapasitas produksi per hari dari PT. Sugar labinta yaitu sebesar 2.000 ton per hari (data perusahaan). Namun, dengan kapasitas tersebut PT. Sugar Labinta belum mencapai target perusahaan. Menurut Bairizki (2020) ketercapaian target perusahaan dipengaruhi oleh peran kontribusi atau kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan

merupakan pencapaian dari hasil dan perilaku pekerja ketika melakukan pekerjaan serta mempertanggung jawabkan pekerjaannya pada periode tertentu.

Setiap pekerja/karyawan dalam suatu perusahaan pasti memiliki karakteristik biografis yang berbeda-beda. Perbedaan karakteristik biografis dari setiap karyawan, dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Sukaesih (2008) karakteristik biografis dapat ditinjau dari beberapa faktor antara lain umur karyawan, pendidikan, lama kerja, jabatan, dan pengetahuan.

Banyaknya perusahaan gula menimbulkan persaingan ketat antar pelaku usaha. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Kinerja karyawan dapat meningkat melalui beberapa faktor, seperti contohnya kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan adalah cara yang dilaksanakan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur unsur-unsur dalam suatu perusahaan agar tercapainya suatu tujuan. Sedangkan motivasi diartikan sebagai kekuatan untuk menimbulkan

dorongan dalam diri. Masih terdapat masalah mengenai kinerja karyawan PT. Sugar Labinta yaitu dalam melaksanakan pekerjaan terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan dalam prosedur kerja yang disebabkan karena tidak adanya kegiatan *training* berkala dari pimpinan sehingga tidak ada kritik dan saran yang dapat dijadikan motivasi oleh karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka sangatlah menarik untuk diteliti terkait kinerja karyawan dengan melibatkan faktor kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi. Berdasarkan kepada pendahuluan yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan, karakteristik biografis, serta motivasi terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Metode survei diaplikasikan pada penelitian ini dengan menyertakan 63 sampel yaitu karyawan perusahaan. Lokasi penelitian berada di PT. Sugar Labinta Lampung Selatan khususnya divisi produksi seksi proses. Lokasi penelitian dipilih dengan metode *purposive* dengan pertimbangan perusahaan ini adalah pelaku usaha dengan kapasitas besar di Provinsi Lampung dan memiliki persoalan mengenai kinerja yaitu adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan pekerjaan dengan peraturan yang ada dalam prosedur. Waktu pengambilan data dilaksanakan pada bulan Desember 2021-Januari 2022.

Sampel pada penelitian ini merupakan operator proses PT. Sugar Labinta, yang dipilih melalui metode pengambilan acak. Besaran sampel ditentukan menggunakan pendekatan Slovin yang secara matematis dituliskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = jumlah operator proses yang akan diuji
- N = jumlah keseluruhan operator proses
- e = estimasi kesalahan (10%)

Berdasarkan persamaan (1), diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 63 orang dari total populasi operator proses 169 orang. Serta terdapat pula responden berjumlah 17 orang yang merupakan atasan (*foreman*) dari masing-masing operator terpilih yang akan memberikan penilaian kinerja operator.

Penelitian ini akan menghimpun data dengan golongan data antara lain data berbentuk primer dan sekunder.. Data sekunder terdiri atas data produksi perusahaan. Sedangkan data primer meliputi kepemimpinan, karakteristik biografis, motivasi, dan kinerja operator yang didapat melalui proses wawancara dengan memanfaatkan kuesioner yang telah teruji secara validitas dan reliabilitas.

Reliabilitas diuji dengan membandingkan besaran Alfa *Croanbach's* dengan 0,6 (Sufren dan Natanael 2013). Sedangkan uji validitas dilakukan dengan melihat nilai total korelasi butir yang diperoleh melalui software statistik (SPSS) dan selanjutnya disandingkan dengan nilai 0,2.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari dimensi variabel kepemimpinan yaitu tercapainya tujuan, bersikap adil, memberi sugesti, katalisator, rasa aman, wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai sudah valid karena semua nilai korelasi diatas 0,2. Indikator dari dimensi variabel motivasi antara lain rasa aman, kebutuhan fisiologis, penghargaan, sosial, dan aktualisasi diri sudah valid semua karena semua nilai korelasi diatas 0,2. Indikator dari variabel kinerja yaitu kepatuhan SOP, perilaku dari prosedur kerja, perilaku dari peraturan, ketelitian, profesionalisme, dan kerja sama sudah valid karena semua nilai korelasi diatas 0,2.

Uji reliabilitas berbagai variabel (kepemimpinan, motivasi, dan kinerja) yaitu masing masing sebesar 0,851, 0,862, dan 0,650. Hasil tersebut dapat ditafsirkan semua variabel terpercaya, karena nilai *Croanbach's Alpha* dari variabel lebih dari ketetapan yaitu 0,6 satuan.

Data kepemimpinan, motivasi, dan kinerja operator adalah data dengan skala ordinal. *Ordinal data* ditransformasi menjadi skala interval melalui bantuan program Metode Suksesif Interval (MSI) secara komputerisasi agar lebih efektif dan efisien. Cara ini juga dilakukan pada penelitian Rakhazoni, Sayekti dan Viantimala (2019) yang mengubah data ordinal menjadi interval menggunakan MSI serta analisis yang digunakan regresi linear berganda.

Data dianalisis dengan menerapkan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis *multiple linear regression*. Tujuan dari analisis deskriptif berguna untuk menganalisis kepemimpinan, motivasi, dan kinerja operator yang merupakan tujuan pertama penelitian ini.

Metode deskriptif dilaksanakan dengan mengklasifikasikan data yang terdiri atas lima kategori antara lain sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah serta sangat rendah. Klasifikasi tersebut ditentukan berdasarkan jumlah skor pada jawaban. Perbandingan skor yang diperoleh dengan skor maksimum digunakan untuk mengetahui tingkat skor tersebut.

*Multiple linear regression* diaplikasikan guna melihat pengaruh variabel bebas kepemimpinan, karakteristik biografis dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja operator baik secara sumiltan (uji f) maupun tunggal (uji t). Secara matematis persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \delta_1 d_1 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- Ŷ = Kinerja karyawan
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub> = Koefisien regresi kepemimpinan
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- β<sub>2</sub> = Koefisien regresi umur
- X<sub>2</sub> = Umur
- β<sub>3</sub> = Koefisien regresi pendidikan
- X<sub>3</sub> = Pendidikan
- β<sub>4</sub> = Koefisien regresi masa kerja
- X<sub>4</sub> = Masa kerja
- β<sub>5</sub> = Koefisien regresi jumlah anggota keluarga
- X<sub>5</sub> = Jumlah anggota keluarga
- β<sub>6</sub> = Koefisien regresi motivasi
- X<sub>6</sub> = Motivasi
- D<sub>1</sub> = Suku (1 = Jawa, 0 = bukan Jawa)
- ε = Standar error

Selain itu pada penelitian ini dilaksanakan *classical assumption test*. Uji ini terdiri atas uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi. Uji multikolinieritas diaplikasikan guna mengamati hubungan antara variabel khususnya variabel bebas (X). Multikolonieritas dapat dilihat pada besaran nilai *tolerance* dan VIF pada hasil uji. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui keberagaman data dengan melihat titik pola data pada *scatter plot*. Sedangkan autokorelasi berguna untuk mengetahui ada tidaknya korelasi pada variabel bebas atau hubungan antara nilai residualnya. Uji ini memperhatikan nilai *durbin Watson* yang diperoleh yang menunjukkan nilai tersebut berada pada daerah dengan autokorelasi atau tidaknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Biografis

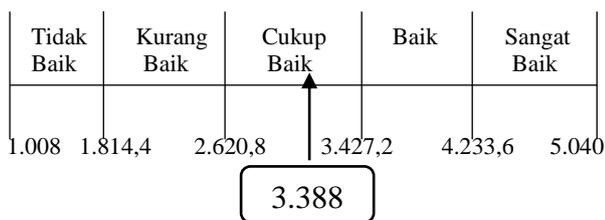
Karakteristik biografis yang diuraikan adalah umur, pendidikan, lama bekerja, jumlah anggota keluarga, dan suku. Persentase terbesar umur operator proses PT Sugar Labinta adalah 30-34 tahun yaitu 39,68 persen. Berdasarkan hal tersebut, umumnya karyawan operator proses berada pada rentang umur produktif. Persentase terbanyak masa kerja operator proses pada rentang 11-15 tahun. Hampir semua operator proses memiliki tingkat pendidikan SMA dengan persentase 95,24 persen. Pendidikan SMA merupakan syarat awal untuk menjadi karyawan PT. Sugar Labinta pada jabatan operator. Jumlah tanggungan dalam satu keluarga operator proses paling banyak 3 orang dengan persentase 34,92. Suku dari operator proses beragam dengan persentase terbanyak adalah suku jawa yaitu 66,67 persen.

### Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini mengukur tingkat kepemimpinan *foreman* atau atasan operator proses. Pengukuran variabel kepemimpinan menggunakan teori Wahjosumidjo dengan delapan dimensi yaitu dimensi pemberian sugesti, sikap adil, stimulan atau katalisator, mendukung tercapainya tujuan, sebagai wakil organisasi, terciptanya rasa aman, bersikap menghargai serta sumber inspirasi. Sebaran respons responden untuk variabel kepemimpinan disajikan pada Tabel 1.

Dimensi katalisator, bersikap menghargai, memberi sugesti, sumber inspirasi, mendukung tujuan dan menciptakan rasa aman dikategorikan cukup baik dan dimensi bersikap adil dan sebagai wakil organisasi dikategorikan baik (Tabel 1). Skor tertinggi diperoleh pada dimensi bersikap adil yaitu sebesar 461, sedangkan skor terendah yaitu sebesar 387 diperoleh pada dimensi bersikap menghargai. Dengan demikian dimensi bersikap menghargai adalah dimensi yang berkontribusi paling rendah kepemimpinan *foreman* operator proses PT. Sugar Labinta.

Indikator variabel kepemimpinan berjumlah 16 buah dengan jumlah operator proses sebanyak 63orang. Sehingga interval pada setiap kategori adalah sebesar 806,4 dengan skor minimal dan maksimal berturut turut 1.008 dan 5.040. Selanjutnya indikator tersebut diklasifikasikan



Gambar 1. *Leadership category lines*.

Tabel 1. Sebaran respons responden untuk variabel kepemimpinan.

No	Dimensi	Σ skor	Σ indikator	Kategori
1	Bersikap adil	461	2	Baik
2	Memberi sugesti	427	2	Cukup baik
3	Dukung tujuan	401	2	Cukup baik
4	Katalisator	417	2	Cukup baik
5	Ciptakan rasa aman	421	2	Cukup baik
6	Sebagai wakil organisasi	448	2	Baik
7	Sumber inspirasi	426	2	Cukup baik
8	Bersikap menghargai	387	2	Cukup baik
Total		3388	16	

dengan garis kategorisasi yang disajikan pada Gambar 1.

Merujuk kepada hasil kategorisasi kepemimpinan, *foreman* seksi proses PT. Sugar Labinta dikategorikan cukup baik pada pencapaian 67,22 persen. Pencapaian tersebut dilakukan dengan membagi skor terhitung dengan skor maksimumnya yaitu masing masing sebesar 3.388 dan 5.050.

Perlu adanya perhatian khusus pada kepemimpinan *foreman* ini agar peningkatan kinerja operator dapat terlaksana. Untuk meningkatkan kepemimpinan *foreman*, perusahaan dapat melakukan kegiatan *training-training* kepemimpinan atau *leadership* agar para *foreman* dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *jobdesk*. Dengan demikian, kepemimpinan *foreman* akan semakin baik. Berbeda dengan penelitian Alfaridzi & Sari (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik.

### Motivasi

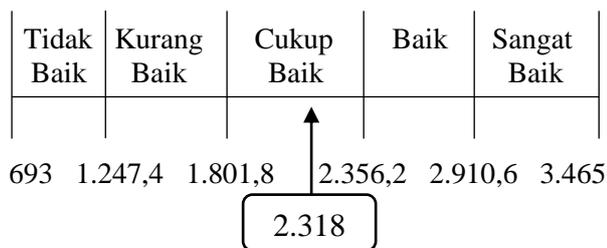
Motivasi adalah variabel dinilai berlandaskan teori *Maslow* dengan mengelompokkan menjadi lima dimensi kebutuhan (fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri). Hasil sebaran responden khususnya variabel motivasi disajikan pada Tabel 2.

Dimensi kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri dikategori cukup baik dan dimensi kebutuhan fisiologis, rasa aman dikategori baik (Tabel 2). Dimensi yang menunjukkan skor sangat tinggi yaitu kebutuhan fisiologis sebesar 649, sedangkan dimensi dengan skor terendah yaitu kebutuhan aktualisasi diri dengan skor 206. Dengan demikian kebutuhan aktualisasi diri memiliki kontribusi paling sedikit terhadap motivasi operator proses PT. Sugar Labinta. Jumlah indikator atau item pertanyaan pada variabel kepemimpinan sebanyak 11 buah dan total operator proses sebanyak 63 orang. Sehingga, selang untuk setiap klasifikasi adalah 554,4, skor minimal dan maksimal berturut turut 693 dan 3.465, selanjutnya diklasifikasikan dengan menggunakan garis kategorisasi yang disajikan pada Gambar 2.

Berdasarkan hasil kategorisasi motivasi, operator proses PT. Sugar Labinta masuk pada klasifikasi cukup baik serta memiliki tingkat perolehan 66,90 persen. Perlunya peningkatan motivasi operator proses ini bertujuan untuk peningkatan kinerja operator. Peningkatan motivasi operator proses dapat dilakukan dengan pendekatan dan memperhatikan karyawan dengan memberikan banyak ruang untuk berkreasi dan mengemukakan pendapatnya dalam menjalankan pekerjaan serta perusahaan juga dapat memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki prestasi serta melayangkan hukuman

Tabel 2. Sebaran respons responden untuk variabel motivasi.

No	Dimensi	Σ skor	Σ indikator	Kategori
1	Kebutuhan fisiologis	649	3	Baik
2	Kebutuhan rasa aman	460	2	Baik
3	Kebutuhan sosial	628	3	Cukup baik
4	Kebutuhan penghargaan	375	2	Cukup baik
5	Kebutuhan aktualisasi diri	206	1	Cukup baik
Total		2318	11	



Gambar 2. Garis kategorisasi motivasi.

bagi pekerja yang membuat kesalahan. Dengan demikian, motivasi operator proses akan semakin baik. Berbeda dengan penelitian Septiani dan Saragih (2021) mengatakan motivasi kerja karyawan PT Telkom Witel Pasuruan dikategorikan baik.

### Kinerja Operator Proses

Variabel kinerja pada penelitian ini dinilai berdasarkan teori dari Wirawan (2009) yang disusun atas tiga dimensi yaitu perilaku kerja, hasil dari kerja, dan sifat pribadi. Satu dimensi dipilih pada penelitian ini yaitu perilaku kerja, karena dinilai sesuai dengan permasalahan yang ada.

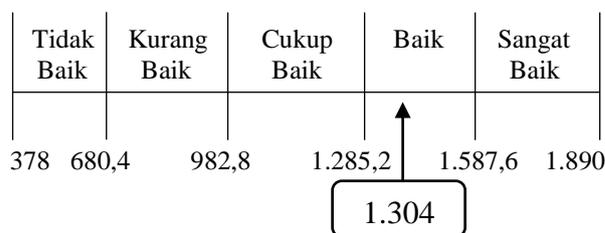
Dimensi perilaku kerja penelitian ini terdiri dari enam indikator yaitu kepatuhan dalam menjalankan SOP, perilaku yang disyaratkan oleh prosedur kerja, peraturan organisasi, ketelitian bekerja, profesionalisme, dan kerjasama. Sebaran respons responden untuk variabel kepemimpinan dapat disajikan pada Tabel 3.

Setiap indikator pada dimensi perilaku kerja mendapatkan jawaban terbanyak pada skor 4, yang artinya setiap indikator dari dimensi ini sudah baik dalam pelaksanaannya di PT. Sugar Labinta (Tabel 3). Namun, terdapat beberapa indikator yang masih mendapatkan skor 1 yaitu indikator perilaku yang disyaratkan oleh prosedur kerja, peraturan organisasi, ketelitian dalam bekerja, dan kerjasama. Hal ini berarti dalam pelaksanaan pekerjaan, terdapat beberapa operator yang tidak baik terkait indikator tersebut.

Indikator yang memperoleh skor terbanyak yaitu kepatuhan dalam menjalankan SOP sebesar 228, sedangkan indikator perilaku yang disyaratkan oleh peraturan organisasi sebesar 206 adalah indikator dengan skor terendah. Dengan demikian indikator perilaku yang disyaratkan oleh peraturan organisasi memiliki kontribusi paling sedikit dan indikator kepatuhan dalam menjalankan organisasi adalah indikator dengan kontribusi terbesar

Tabel 3. Sebaran hasil jawaban responden untuk variabel kinerja.

No	Dimensi	Jawaban Sampel					Σ skor
		1	2	3	4	5	
1	Kepatuhan dalam menjalankan SOP	0	4	22	31	6	228
2	Perilaku yang disyaratkan prosedur kerja	3	11	17	21	11	215
3	Perilaku yang disyaratkan peraturan organisasi	5	12	14	25	7	206
4	Ketelitian dalam bekerja	2	8	18	22	13	225
5	Profesionalisme	0	9	21	24	9	222
6	Kerjasama	4	8	19	29	3	208
Total							1304



Gambar 3. Garis kategori kinerja.

terhadap motivasi operator proses PT. Sugar Labinta.

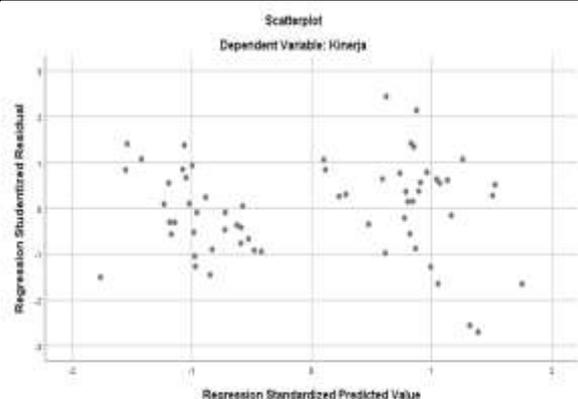
Selang interval untuk setiap kategori adalah 302,4, dengan minimal dan maksimal skor berturut turut 378 dan 1.890 (Gambar 3). Dari hasil kategorisasi dapat dilihat bahwa kinerja operator proses PT. Sugar Labinta berada pada kategori baik, artinya mayoritas operator proses melangsungkan pekerjaannya selaras dengan harapan perusahaan, namun kinerja operator proses tetap harus ditingkatkan. Apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil dan keuntungan yang besar maka kinerja karyawan harus dalam kategori yang baik. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan hasil produksi dan keuntungan yang dicapai perusahaan akan lebih baik. Hasil yang sama dengan penelitian Arifudin (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan PT Global Media masuk dalam kriteria baik.

### Uji Asumsi Klasik

Software SPSS digunakan pada penelitian ini untuk melakukan *classical assumption test*..

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Konstanta)		
Kepemimpinan	0,128	7,797
Umur	0,746	1,340
Pendidikan	0,933	1,072
Lama bekerja	0,829	1,206
Jumlah anggota keluarga	0,797	1,255
Motivasi	0,140	7,147
Suku	0,463	2,157



Gambar 4. Scatterplot uji heteroskedastisitas.

Multikolinieritas adalah *lassical assumption test* yang pertama dilakukan. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan besaran *tolerance* serta besaran VIF. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 4. Secara keseluruhan besaran *tolerance* berdasarkan masing masing variabel bernilai lebih besar dari 0,1 dan keseluruhan besaran VIF dari masing masing variabel lebih dari 10 (Tabel 4). Dengan demikian setiap variabel tidak terindikasi multikolinieritas pada model regresi.

Gambar 4 menjelaskan hasil uji heteroskedastisitas. Uji ini merupakan uji asumsi klasik kedua yang dilakukan dengan memperhatikan titik yang menyebar pada grafik *scatter plot* atau uji glejser. Berdasarkan Gambar 4 dapat dilihat bahwa dot/titik dalam diagram tebar (*scatter plot*) tersebar secara tidak merata. Penyebaran tersebut berada diatas maupun dibawah titik O pada garis Y serta tanpa terbentuknya suatu pola. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas di model regresi yang dibangun.

Uji autokorelasi adalah uji asumsi klasik terakhir yang ada pada penelitian ini. Uji ini memperhatikan nilai dW yang dihasilkan *software* SPSS. Hasil dW dari *software* SPSS pada uji

autokorelasi penelitian ini sebesar 1,888. Penelitian ini menggunakan  $n = 63$  dan  $k = 7$  sehingga nilai dU yang dilihat dari tabel dW bernilai  $\alpha 0,05$  senilai 1,8457 dan skor dL senilai 1,3567. Hasil uji autokorelasi disajikan pada Gambar 5.

**Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT. Sugar Labinta**

Pengaruh masing masing variabel dapat diketahui secara bersamaan maupun individu variabel. Nilai  $R^2$  yang didapat adalah sebesar 0,92, artinya variabel kinerja dapat direpresentasikan oleh variabel-variabel kepemimpinan, umur, pendidikan, lama bekerja, jumlah anggota keluarga, suku dan motivasi sebesar 92 persen, sedangkan selebihnya sebesar 8 persen direpresentasikan melalui variabel di luar model. Selain itu variabel pengetahuan, keterampilan dan kompensasi (Mazdayani, Sayekti dan Nugraha 2014), serta komunikasi (Yusuf 2014) adalah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil F hitung pada penelitian ini sebesar 97,117 dengan probabilitas 0,00, sehingga dapat diartikan variabel kepemimpinan, umur, pendidikan, lama bekerja, jumlah anggota keluarga, suku, dan motivasi berpengaruh nyata secara bersamaan kepada variabel kinerja. Selanjutnya *T-test* digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas kepada variabel terikat secara terpisah. Nilai t hitung yang didapatkan disajikan pada Tabel 5.

Variabel kepemimpinan menunjukkan probabilitas 0,00, artinya variabel tersebut berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja.

AA	TK	TAA	TK	AA	
0	dL	dU	4-dU	4-dL	4
0	1,3567	1,8457	2,1543	2,6433	4
			} dW = 1,888		

Gambar 5. Hasil uji autokorelasi

Keterangan :

- AA = Ada korelasi
- TK = Tanpa keputusan
- TAA = Tidak ada autokorelasi
- AA = Ada autokorelasi

Tabel 5. Analisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik biografis dan motivasi terhadap kinerja

Model		Beta	t	Signifikan
1	(Konstanta)	-3,426		0,205
	Kepemimpinan	0,278	0,563	0,000
	Umur	-0,016	-0,032	0,461
	Pendidikan	0,086	0,019	0,625
	Lama bekerja	0,060	0,038	0,351
	Jumlah Anggota Keluarga	0,143	0,042	0,317
	Suku	0,165	0,267	0,009
	Motivasi	1,355	0,195	0,001

Ini berarti semakin baik tingkat kepemimpinannya yang dimiliki *foreman* (atasan) maka akan semakin baik pula tingkat kinerja operator proses. Hal ini senada dengan pendapat Kasmir (2016) yang menjelaskan kinerja karyawan adalah satu dari sekian faktor yang memiliki pengaruh kepada kepemimpinan.. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Ritonga (2015) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai kantor Sub. Dolog wilayah IV Padangsidimpuan.

Variabel umur menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,461. Nilai tersebut berarti umur tidak mempengaruhi secara nyata variabel kinerja. Kondisi tersebut disebabkan karena kurangnya variasi data pada variabel umur. Sebagian besar umur operator proses adalah berumur produktif yaitu rata-rata berusia 35,49 tahun. Penelitian Hasudungan (2017) juga selaras dengan penelitian ini yaitu umur tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Nilai signifikansi variabel pendidikan diperoleh sebesar 0,625. Variabel pendidikan dapat disimpulkan tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja. Penyebab dari tingginya angka signifikansi antara lain adalah faktor kurangnya variasi pada data. Hal ini selaras dengan penelitian Mandang, Lumanauw dan Walangitan (2015) yang menyatakan pendidikan tidak mempengaruhi secara nyata terhadap variabel kinerja.

Variabel lama bekerja menunjukkan signifikansi dengan nilai sebesar 0,351, artinya variabel lama bekerja tidak mempengaruhi secara nyata variabel kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena data variabel lama bekerja kurang bervariasi dengan rata-rata nilai 11,4 tahun. Berbeda dengan penelitian Septriana (2017) mengatakan bahwa variabel lama bekerja memiliki pengaruh nyata

terhadap variabel kinerja karyawan dilokasi penelitian yang berbeda.

Variabel jumlah anggota keluarga menunjukkan signifikansi sebesar 0,317, artinya variabel jumlah keanggotaan keluarga tidak memiliki pengaruh secara nyata kepada variabel kinerja. Penyebab tidak adanya pengaruh dari variabel jumlah keanggotaan keluarga merupakan faktor data variabel tersebut yang kurang bervariasi.

Variabel suku menunjukkan skor probabilitas sebesar 0,001, artinya variabel tersebut mempengaruhi secara nyata variabel kinerja. Hal berarti operator yang bersuku Jawa lebih baik dibandingkan dengan operator yang bersuku bukan Jawa jika ditinjau dari sisi kinerja. Hal ini senada pada penelitian Rizaldi, dkk (2015) bahwa suku berpengaruh terhadap kinerja dan karyawan bersuku Jawa kinerjanya baik jika dibandingkan dengan suku lain. Variabel motivasi menunjukkan probabilitas sebesar 0,009, dengan demikian dapat disimpulkan motivasi mempengaruhi kinerja secara nyata. Dengan kata lain tingginya motivasi pekerja berbanding lurus dengan kinerja pekerja. Senada dengan penelitian Sari, Sayekti dan Nugraha (2019) bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan *foreman* PT. Sugar Labinta termasuk kategori cukup baik, motivasi operator proses PT. Sugar Labinta termasuk kategori cukup baik, dan kinerja operator proses termasuk kategori baik. Variabel kepemimpinan, karakteristik biografis (umur, pendidikan, lama bekerja, jumlah anggota keluarga, dan suku), dan motivasi mempengaruhi secara nyata dan simultan terhadap variabel kinerja operator proses. Secara terpisah variabel kepemimpinan, suku serta motivasi berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja operator, sementara itu variabel yang tidak memengaruhi kinerja operator adalah umur, pendidikan, lama bekerja, dan jumlah anggota keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfaridzi TB & 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.telkomuniversi ty.ac.id/index.php/management/article/view/1>

6368. [10 Maret 2022].
- Arifudin O. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol 3 (2) : 184–190.  
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>. [10 Maret 2022].
- Bairizki A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 2*. Pustaka Aksara. Surabaya.
- Christy F. 2020. *Produksi Gula Nasional Belum Menutup Konsumsi Nasional*.  
<https://data.tempo.co/read/1040/produksi-gula-nasional-belum-menutup-konsumsi-nasional>. [7 November 2021].
- Hasudungan L. 2017. Pengaruh faktor pendidikan, umur dan pengalaman kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3 (3) : 301–310.  
<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>. [10 Maret 2022].
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Mandang EF, Lumanauw B & Walangitan MD. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 5 (3) : 4324–4334.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/article/viewFile/18427/17955#:~:text=Hasil%20penelitian%20menunjukkan%20bahwa%20tingkat,oleh%20tingkat%20pendidikan%20seorang%20karyawan>. [11 Maret 2022].
- Mazdayani, Sayekti WD dan Nugraha A. 2018. Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Mandor Sadap Di Pt Perkebunan Nusantara Vii (Persero). *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. Vol 2 (3) : 295-300.  
<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/813/743>. [5 April 2021].
- Rakhazoni Y, Sayekti WD dan 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*. Vol 7 (3) : 377–382.  
<http://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3776>. [5 April 2021].
- Ritonga T. 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidimpuan (Studi pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidimpuan). *JAP*. Vol 3 (1) : 79–93.  
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/1072/1082>. [10 Maret 2022].
- Rizaldi MY, Sayekti WD dan Indriani Y. 2015. Kedisiplinan dan kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Site Komerling Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. Vol 3 (3) : 294–300.  
<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/1054/959>. [4 April 2021].
- Sari M, Sayekti WD dan Nugraha A. 2019. Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada PT. XXX. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. Vol 7 (4) : 515–520.  
<https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3867/2835> [5 April 2021].
- Septiani YI 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>. [11 Maret 2022].
- Septriana M. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skirpsi*. UIN Raden Fatah Palembang. Palembang.
- Sufren dan Natanael. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sukaesih F. 2008. Hubungan karakteristik petugas dengan kinerja petugas rekam medik di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yusuf H. 2014. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 10 (1) :49-58.  
<http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/die/article/view/234/48>. [7 Maret 2022].