

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, *SKILL*
KARYAWAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII WONOSARI KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh

ELISABET EFMING

NIM : 2019120163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Dalam sebuah perusahaan, departemen SDM dan tujuan pencapaian tujuan hierarkis saling terkait. Sementara SDM adalah aset pendukung untuk mencapai tujuan, perintis mengambil peran dalam mengelola aset asosiasi saat ini. Untuk mencapai tujuannya, organisasi harus bekerja dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah gaya administrasi, budaya otoritatif, keterampilan pekerja, dan motivator berpengaruh secara keseluruhan atau parsial terhadap pelaksanaan perwakilan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Malang lebih dari 30 orang adalah populasi yang digunakan dalam penelitian ini, dan pemeriksaan menyeluruh adalah contoh teknik yang digunakan. Alat penelitian ini menggunakan jajak pendapat. Pengujian menggunakan relaps langsung berbeda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya inisiatif, budaya hierarkis, dan talenta pekerja semuanya berdampak pada pelaksanaan perwakilan di PT. Nusantara Ranch XII Wonosari Rezim Malang, baik secara bertahap maupun berkesinambungan. Di PT. Perkebunan Nusantara XII Rezim Wonosari Malang, otoritas diharapkan difokuskan pada faktor-faktor seperti gaya otoritas, budaya otoritatif, bakat representatif, dan motif yang dianggap meningkatkan kinerja pekerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Insentif; Kinerja Karyawan; Skill Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran kepeloporan suatu perusahaan atau organisasi dan sumber daya manusianya tidak dapat dipisahkan dalam persaingan di era globalisasi sekarang ini. Organisasi dan asosiasi harus memiliki kebijakan sumber daya manusia karena penting bagi perencanaan sumber daya manusia untuk memecahkan masalah yang memakan waktu dan umum dalam kelompok dan organisasi. Menyadari perlunya SDM untuk mengisi peran dan membekali perwakilan dengan keterampilan yang dibutuhkan bisnis (Al Fajar, 2010: 44). Gunawan (2016:6) Disiplin berkelanjutan yang disebut board outlining menggambarkan langkah-langkah yang diambil oleh seorang pemimpin untuk mengidentifikasi delegasi atau mitra dalam afiliasi sponsorship. Menurut Gunawan (2017:17), keputusan akan dibuat sebagai tindakan terencana untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan tujuan perkumpulan yang sebenarnya.

Juga diantisipasi bahwa perintis yang memenuhi syarat akan menjaga operasi asosiasi berjalan lancar. Posisi pionir pada hakekatnya sama dengan upaya meningkatkan dan mendayagunakan SDM untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Menurut Hasibuan (2011), seorang perintis dapat mempengaruhi perilaku bawahannya melalui gaya mengemudi mereka; Akibatnya, untuk menyelesaikan target level yang berbeda, mereka perlu berkolaborasi dan bekerja sama untuk saling menguntungkan. Asosiasi dan organisasi, menurut Moh Askiyanto (2016), juga harus memiliki prosedur penyelesaian masalah.

Elemen utama yang mempengaruhi representasi yang efektif adalah garda depan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat secara efektif dan berhasil membujuk orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus dilakukan. Mereka juga mahir memfasilitasi kolaborasi antara lain untuk mencapai tujuan bersama. Kedua pemimpin dan anggota lain dari struktur hierarki semuanya bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dan salah satu upaya ini difokuskan pada penggunaan budaya untuk menarik dan mempertahankan pekerja berprestasi.

Kinerja perwakilan yang tidak memuaskan adalah masalah utama yang sering mempengaruhi kelompok atau organisasi karena dapat membuat mereka berfungsi kurang efektif dan gagal mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu contoh pekerja yang gagal memenuhi harapan adalah ketika mereka tidak memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada mereka. Kehadiran karyawan yang rendah dan banyaknya pelanggaran menunjukkan manajemen waktu yang tidak efektif dan disiplin staf yang lemah. Suatu kelompok atau organisasi membutuhkan pekerja yang mampu bekerja produktif dengan cara ini.

Selain motivasi, budaya berjenjang itu sendiri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik seorang profesional berhasil. Menurut Wibowo (2010: 363), afiliasi ini biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui pengelolaan SDM di dalam afiliasi tersebut. Namun, elemen biologis internal dan eksternal, seperti budaya organisasi yang jelas, tidak sepenuhnya menentukan bagaimana SDM diimplementasikan. Oleh karena itu, jelaslah bahwa kemampuan untuk mengembangkan hubungan dengan budaya yang dapat mendorong eksekusi sangat diperlukan. Tujuan terciptanya budaya di dalam kelompok atau organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas dan mengatasi tantangan di masa depan dengan mengubah sikap dan perilaku SDM. Mereka yang terhubung dengan kelompok atau organisasi tertentu dapat mencirikan budaya hierarkis dalam hal moral otoritatif, norma otoritatif, dan hierarki otoritatif.

Keterampilan pekerja mempengaruhi kinerja pendelegasian meskipun kondisi sosial berkembang. Seseorang harus mencoba mendominasi (keahlian), karena memungkinkan mereka pilihan untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan, bila digabungkan dengan kemampuan (kapasitas) mereka, menghasilkan hasil yang paling aneh. Seseorang juga dapat meningkatkan keterampilan mereka melalui instruksi formal dan informal yang berkelanjutan. Menurut Ratnasari (2019), sedikit sentuhan di bidang khusus merupakan sumber peningkatan keterampilan. Keahlian (skill) mengacu pada kapasitas seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, didefinisikan secara sempit, dinamis, dinamis yang memerlukan

pembelajaran dan dapat ditunjukkan. Menurut Suryaningsih (2012), penguasaan (kemampuan) harus lebih diutamakan daripada keterampilan dan kemauan.

Kapasitas memotivasi, khususnya, adalah sudut pandang yang disebutkan di atas yang berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Sebagian besar bisnis perlu fokus pada berbagai kompetensi berjenjang dalam manajemen, promosi, layanan klien, tugas, pekerjaan kreatif, produksi, dan manajemen sumber daya (Castellaneta, 2016). Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mencapai afiliasi atau tujuan hierarkis harus memberikan tekanan motivasi perintis dan perwakilan untuk menghilangkan tampilan untuk mencapai tujuan otoritatif. Menurut Kamus Kata Bahasa Indonesia, faktor pendorong diartikan sebagai “perkembangan uang” atau remunerasi tambahan (uang, barang, dll) yang diberikan kepada delegasi untuk meningkatkan semangat kerja.

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) adalah korporasi yang dibiayai oleh pemerintah. CTC Di PTN XII, teh hitam merupakan produk utama yang dihasilkan. Orang Indonesia cukup terbiasa minum teh karena merupakan salah satu barang produksi negara yang paling signifikan. Teknik pembuatan teh juga menentukan kualitas produk jadi, selain komponen yang melekat pada daun teh yang mempengaruhi jenis teh. Itu juga akan membuat teh berkualitas tinggi selain menangani masalah hukum.

Pengujian ini dilakukan di Organisasi Manor Teh Wonosar, PT. Perkebunan Nusantara XII, Jln. Bodeon Putuk Toyomarto, Kec, Singosari, Malang Rule, Jawa Timur. Peneliti mengajukan judul karena pengaruh persepsi dan sumber informasi. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, *SKILL* KARYAWAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN” Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Pesero Kebun Teh Wonosari).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Budaya Organisasi di PT Perkebunan Nusantara Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?

3. Di PT. Perkebunan Nusantara, apakah skill karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan?
4. Lakukan Reward di PT. Perkebunan Nusantara Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Di PT Perkebunan Nusantara, apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keterampilan karyawan, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana PT. Gaya kepemimpinan Archipelago Plantation berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana PT. Budaya organisasi Perkebunan Nusantara mempengaruhi kinerja pekerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan karyawan PT. kinerja karyawan Perkebunan Nusantara.
4. Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada PT. Perkebunan Nusantara mempengaruhi kinerja pekerja.
5. Untuk mengetahui bagaimana PT. Gaya kepemimpinan Archipelago Plantation, budaya organisasi, skill pekerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara Wonosari
Pemilik PT harus dapat memanfaatkan kesimpulan studi sebagai sumber dan belajar darinya. Nusantara Estate agar kinerja perwakilan yang berkembang dapat dievaluasi.
2. Bagi Peneliti
sebagai sumber data untuk penyelidikan akademik tentang ide-ide yang berlaku di tempat kerja. Selain itu, dapat menjadi kesempatan bagi peneliti untuk memastikan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya manajemen, budaya hierarki, kemampuan pekerja, dan motivasi di PT. Peternakan Nusantara Wonosari.

3. Bagi Akademik

Menerima beberapa informasi tentang prosedur pelaksanaan perwakilan di PT. Peternakan Wonosari dan dapat dijadikan sebagai bahan keperluan postulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alexander Sitio, Purnamie Titisari, Diana Tobin. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Melalui Bekerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya*. Vol. 9 No.2
- Al Fajar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Anwar, Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, S (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aschliati, Lilik, Prasetya Irawan, and Bambang Prasetyo. (2014). *Metode Penelitian Sosial*. Banten: Penerbit Universitas Terbuka.
- Cahyo Seminar, Ari dkk, (2015), *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No.2.
- Castellaneta. (2016). Pengembangan Produksi dan sumberdaya
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dhiraj Kelly Sawlani., (2015). *Pengaruh Kualitas Website, Keamanan Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Online Oleh Konsumen Zalora Di Jakarta*. Tesis. Pascasarjana Universitas Bina Nusantara.
- Febrian, (2021). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Umkm Bakpia Kabupaten Magelang*”. Skripsi. Magelang: Universitas Muhammadiyah
- Fitriana. A, (2020). “*Pengaruh Strategi Kepemimpinan Muslimah, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Rempeyek Ilham Kota Jambi*”. Skripsi. Jambi: Universitas Islam Negeri
- Ghozali, Imam. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gunawan, C.I.(2016). *Teori Dasar Manajemen Produksi dan Operasional*. Purwokerto: CV. IRDH.
- Gunawan, C.I. (2017). *Strategi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Purwerkerto: CV. IRDH.
- Gunawan , C.I.,& Reiza,R. (2017). Strategi Pengembangan Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dampak Pengurangan Tenaga Kerja Migran Sektor. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, (1), 121-128, 2017
- Gunawan, C.I. (2021). *Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwerkerto : CV. IRDH.
- Gunawan, C.I., Siti, Q. S., Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. (2), 200-207, 2021
- Gunawan, C.I., Pudjiastuti , A. G., Yulita,.Y. (2021). Modal Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Lumbung Pangan Selama Pandemi Covid-19 di Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* 9 (2), 121-128, 2021.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016) “*Sumber Daya Manusia*”, Haji Masagung, Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT .Raja Grafindo Persada.
- Kumala. (2015). Presepsi Karyawan Tetap Tentang Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat dan Loyalitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.
- Moh. Askiyanto. (2016). Analisis Startegi Pemasaran Yang Efektif Guna Meningkatkan Volume Penjualan (*Studi Pada Penerbit Buku Intrans Bublising Kota Malang*). *Philosopy S*.
- Nuzleha, Yuliana Yamin, Melinda Safitri dan Tiar Mirnasari. (2020), *Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung Malang Selatan
- Ratnasari. (2019). *Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Pada PT. Metal Elektro Plating

- Sanusi. (2014: 114). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2010). *Metode penelitan pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syarifuddin dan Santoso. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Bekerja Karyawan di PTPN XII Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 9 (2), 160-173, 2015
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. (2013). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yohana Melia Santosa Dan Syarifuddin. (2015).