PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SIME INDO AGRO DI BUKIT AJONG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

CIKAL DIVA
NIM. B1021211211

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2026

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SIME INDO AGRO DI BUKIT AJONG

SKRIPSI OLEH :

CIKAL DIVA
NIM. B1021211211

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Cikal Diva
NIM	:	B1021211211
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	:	Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sime Indo Agro Di Bukit Ajong

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 2026

Cikal Diva
NIM.B1021211181

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Cikal Diva
NIM	:	B1021211211
Jurusan	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul proposal Skripsi	:	Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sime Indo Agro Di Bukit Ajong

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 2026

(Cikal Diva)
NIM.B1021211211

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sime Indo Agro Di Bukit Ajong

Penanggung Jawab Yuridis

CIKAL DIVA
NIM B1021211211

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 7 Juli 2026

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D. 196206021989031002	28/07/2026	
2	Pembimbing 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. 199101142022031006	28/07/2026	
3	Penguji 1	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. 196005191987032002	28/07/2026	
4	Penguji 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. 199204212022031008	28/07/2026	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 1 AUG 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sime Indo Agro Di Bukit Ajong" yang disusun sebagai syarat akademis dalam meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin diselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sebesar-sebesarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Bapak Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D sebagai Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan.
7. Bapak Pramana Saputra, S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing Il yang telah melangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Ibu Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., MP., sebagai Dosen penguji I yang telah memberikan arahan, serta nasehat didalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Ikram Yakin, S.E., M.M. sebagai Dosen penguji II yang telah memberikan arahan, serta nasehat didalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi Penulis.

11. Para Staf Akademik, Tata Usaha Dan Staf Perpustakaan Serta Semua Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada selesai skripsi ini.
12. Seluruh karyawan PT SIME INDO AGRO yang telah berkontribusi memberikan data yang saya butuhkan untuk penelitian.
13. Kedua orangtua saya tercinta Bapak Adi Sadewo dan Yosipa yang sangat saya banggakan dan saya sayangi, terimakasih atas doa restu,semangat, perhatian, nasehat, serta cinta kasih yang diberikan kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik bagi penulis dan menjadi penyemangat serta ketulusan dan keikhlasan hati menunggu penulis menyelesaikan skripsi ini.
14. Adik Guntur Bumi terimakasih sudah membantu, mendukung dan memberikan semangat sehigga menjadi kebahagiaan dan motivasi dalam proses skripsi.
15. Teman-teman baik saya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih selalu mendengar keluh kesah, selalu memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada diri saya sendiri Cikal Diva, terimakasih sudah bertahan sejauh ini, sudah memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai di titik ini, walaupun seringkali merasa putus asa atas apa yang diusahakan, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, serta senantiasa menikmati proses yang bisa dibilang tidak mudah.
17. Seluruh pihak yang tdiak dapat disebutkan oleh penulis satu per satu yang turut membantu menyelesaikan skripsi ini.

Pontianak, 2026

Cikal Diva
NIM.B1021211181

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SIME INDO AGRO DI BUKIT AJONG

ABSTRAK

Oleh:
Cikal Diva

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 98 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk memperkuat Perilaku Pemimpin Transformasional, meningkatkan motivasi kerja, serta melakukan penempatan karyawan sesuai kompetensi guna mengoptimalkan kinerja.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK MOTIVATION AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SIME INDO AGRO IN BUKIT AJONG

ABSTRACT

By:

Cikal Diva

This study aims to analyze the influence of transformational leadership behavior, work motivation, and job placement on employee performance at PT Sime Indo Agro Bukit Ajong. This quantitative research used a saturated sample of 98 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that transformational leadership behavior, work motivation, and job placement have positive and significant effects on employee performance both partially and simultaneously. The study recommends that the company strengthen transformational leadership, enhance work motivation, and improve job placement according to employee competencies to optimize performance.

Keywords: *Transformational Leadership Behavior, Work Motivation, Job Placement, Employee Performance.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH PERILAKU PEMIMPINTRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SIME INDO AGRO DI BUKIT AJONG

1. Latar Belakang

Industri kelapa sawit memiliki peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui kontribusinya terhadap ekspor, penciptaan lapangan kerja, serta peningkatan pendapatan negara. Indonesia menjadi salah satu produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia bersama Malaysia dengan kontribusi dominan terhadap pasar global. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan perkebunan kelapa sawit dituntut untuk menjaga kualitas operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Peningkatan daya saing perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan produksi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan mampu menerapkan perilaku kepemimpinan yang baik, membangun motivasi kerja yang tinggi, serta menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat. Perusahaan tersebut merupakan bagian dari industri kelapa sawit yang menerapkan pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan Perilaku Pemimpin Transformasional, peningkatan motivasi kerja, dan penempatan kerja yang sesuai. Data penilaian kinerja karyawan periode 2019 hingga 2024 menunjukkan bahwa perusahaan sempat mengalami penurunan kinerja pada periode 2021 hingga 2022 akibat dampak pandemi COVID 19. Kondisi tersebut kemudian mengalami pemulihan pada periode 2023 hingga 2024 dengan peningkatan nilai kinerja pada hampir seluruh kelompok kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja diduga memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong.

2. Permasalahan

1. Apakah Perilaku Pemimpin Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat. Populasi penelitian berjumlah 98 orang karyawan internal perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung di lingkungan perusahaan. Pengukuran data menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Hasil dan Pembahasan

1. Perilaku Pemimpin Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.505 dan signifikansi 0.000 < 0.050. Perilaku Pemimpin Transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif melalui keteladanan, komunikasi visi, inovasi kerja, dan pengembangan individu. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.467 dan signifikansi 0.000 < 0.050. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi.
3. Penempatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.447 dan signifikansi 0.000 < 0.050. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Kesesuaian posisi kerja membantu karyawan bekerja secara lebih produktif serta meminimalkan ketidaksesuaian pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja.
4. Ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sime Indo Agro. Perusahaan perlu memperhatikan kualitas kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja dan sistem penempatan kerja agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sime Indo Agro di Bukit Ajong. Kepemimpinan yang inspiratif, motivasi kerja yang tinggi, serta penempatan kerja yang sesuai mampu mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas perilaku Perilaku Pemimpin Transformasional melalui penguatan komunikasi, keteladanan dan pengembangan individu. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penempatan kerja juga perlu disesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan karyawan agar efektivitas kerja dapat meningkat secara optimal.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT 4
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI 5
KATA PENGANTAR 6
ABSTRAK 8
RINGKASAN SKRIPSI 10
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar belakang 1
1.2 Rumusan masalah 9
1.2.1 Pernyataan masalah 9
1.2.2 Pertanyaan penelitian 9
1.3 Tujuan penelitian 10
1.4 Kontribusi penelitian 10
1.4.1 Kontribusi teoritis 10
1.4.2 Kontribusi praktis 10
1.5 Gambaran kontekstual penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Perilaku Pemimpin Transformasi 13
2.1.2 Motivasi Kerja 15
2.1.3 Penempatan Kerja 18
2.1.4 Kinerja Karyawan 20
2.2 Kajian Empiris 22
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 28

BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1 Bentuk Penelitian 32
3.2 Tempat dan waktu penelitian 32
3.3 Data Penelitian 32
3.4 Data Primer 32
3.5 Data Sekunder 33
3.6 Populasi dan Sampel 33
3.7 Teknik Pengumpulan Data 34
3.8 Variabel Penelitian 35
3.9 Metode Analisis 38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 46
4.1.1 Identitas Responden 46
4.2 Analisis Statistik Deskriptif 49
4.3 Instrumen Penelitian 55
4.3.1 Uji Instrumen Validitas 55
4.3.2 Uji Instrumen Reliabilitas 56
4.4 Uji Asumsi Klasik Regresi 57
4.4.1 Statistik Uji Normalitas 57
4.4.2 Statistik Uji Linearitas 58
4.4.3 Statistik Uji Heteroskedastisitas 59
4.4.4 Statistik Uji Multikolinearitas 60
4.5 Uji Regresi Linear Berganda 60
4.6 Uji Hipotesis 62
4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi 62
4.6.2 Hasil Uji Statistik F 62
4.6.3 Hasil Uji Statistik t 63
4.7 Pembahasan 64
4.7.1 Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 65
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 67
4.7.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 70

BAB V PENUTUP 73
5.1 Kesimpulan 73
5.2 Rekomendasi Penelitian 73
5.2.2 Penguatan Program Motivasi dan Sistem Reward 74
5.2.3 Optimalisasi Penempatan Kerja (Job Matching).....74

DAFTAR PUSTAKA 76
LAMPIRAN 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Data total produksi minyak kelapa sawit global.....1
Gambar 1.2. Tren Perkembangan Nilai Kinerja Per Gang Kerja
PT Sime Indo Agro (2019-2024).....3
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....27

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbandingan Kinerja Karyawan PT. Sime Indo Agro 2019-2024..... 4
Tabel 3.1. Tabel Skala Likert..... 34
Tabel 3.2. Variabel Penelitian..... 36
Tabel 3.3. Interpretasi Nilai Rata-rata..... 39
Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Akhir Pegawai..... 45
Tabel 4.2. Hasil Deskriptif Lama Masa Bekerja Pegawai..... 46
Tabel 4.3. Skala Likert Penelitian..... 47
Tabel 4.4. Deskripsi Karyawan PT Sime Indo Agro Terkait Perilaku Pemimpin Transformasional..... 48
Tabel 4.5. Deskripsi Karyawan PT Sime Indo Agro Terkait Motivasi Kerja..... 49
Tabel 4.6. Deskripsi Karyawan PT Sime Indo Agro Terkait Penempatan Kerja... 51
Tabel 4.7. Deskripsi Karyawan PT Sime Indo Agro Terkait Kinerja Karyawan... 52
Tabel 4.8. Uji Validitas r Hitung..... 54
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas..... 55
Tabel 4.10. Uji Asumsi Distribusi Normalitas..... 56
Tabel 4.11. Uji Asumsi Linearitas Tiap Variabel..... 56
Tabel 4.12. Uji Asumsi Heteroskedastisitas..... 57
Tabel 4.13. Uji Asumsi Multikolinearitas..... 58
Tabel 4.14. Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... 59
Tabel 4.15. Uji Hipotesis R Square..... 60
Tabel 4.16. Uji Hipotesis Model F..... 61
Tabel 4.17. Uji Hipotesis T Parsial..... 61

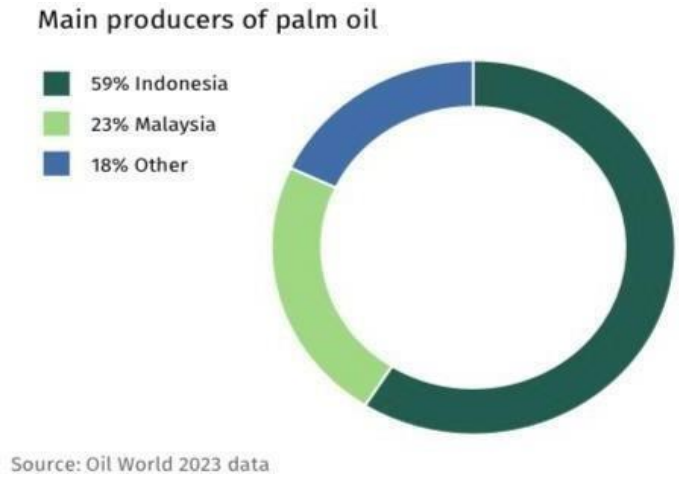
DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 81
Lampiran 2 Data Penelitian 88
Lampiran 3 Identitas Data Karyawan 98
Lampiran 4 Olah Data SPSS 106

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Indonesia adalah salah satu produsen utama dalam industri kelapa sawit pada pasar lokal dan internasional, kelapa sawit sangat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di indonesia. Industri kelapa sawit di Indonesia memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Sebagai salah satu komoditas unggulan, kelapa sawit memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan negara, penciptaan lapangan kerja dan memainkan peran penting dalam memenuhi peran global akan minyak sawit yang digunakan. Hal ini sejalan dengan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan bahwa sektor kelapa sawit telah menjadi salah satu penyumbang utama ekspor non-migas di Indonesia. Dengan luas lahan mencapai lebih dari 14 juta hektar, industri kelapa sawit telah menciptakan lapangan kerja bagi jutaan masyarakat, baik di tingkat lokal maupun nasional (Irawati & Rostiana, 2021).



Gambar 1.1 Data Total Produksi Minyak Kelapa Sawit Global, (2023)

Berdasarkan gambar diatas, permintaan terhadap minyak kelapa sawit terus meningkat seiring dengan bertambahnya populasi dan pertumbuhan ekonomi di berbagai negara, terutama di Asia Eropa dan Amerika, terutama di kawasan tropis yang memiliki kondisi iklim ideal untuk pertumbuhan kelapa sawit. Indonesia dan Malaysia bersama-sama menguasai 82% dari total produksi minyak kelapa sawit global, dengan kontribusi masing-masing negara mencapai 59% dari Indonesia dan sekitar 23% dari Malaysia. Kedua negara ini mendominasi pasar global minyak kelapa sawit berkat luasnya lahan perkebunan dan investasi di sektor ini (Oil World & Council of Palm Oil Producing Countries, 2024). Menurut (Gabungan Asosiasi Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia 2023), Perusahaan kelapa sawit terbesar yang mendominasi pasar adalah PT Sinar Mas Agro Resources And Technology (SMART) yang mengelola sekitar 136 ribu hektare perkebunan kelapa sawit dan memiliki total aset mencapai Rp42,6 triliun pada tahun 2022. Keberadaan perusahaan-perusahaan besar ini berkontribusi pada pertumbuhan industri kelapa sawit, meningkatkan lapangan kerja dan memberikan dukungan bagi perekonomian nasional. Kontribusi ekonomi ini hanya dapat dipertahankan jika perusahaan mampu menjaga dan terus meningkatkan kinerja perusahaannya secara konsisten.

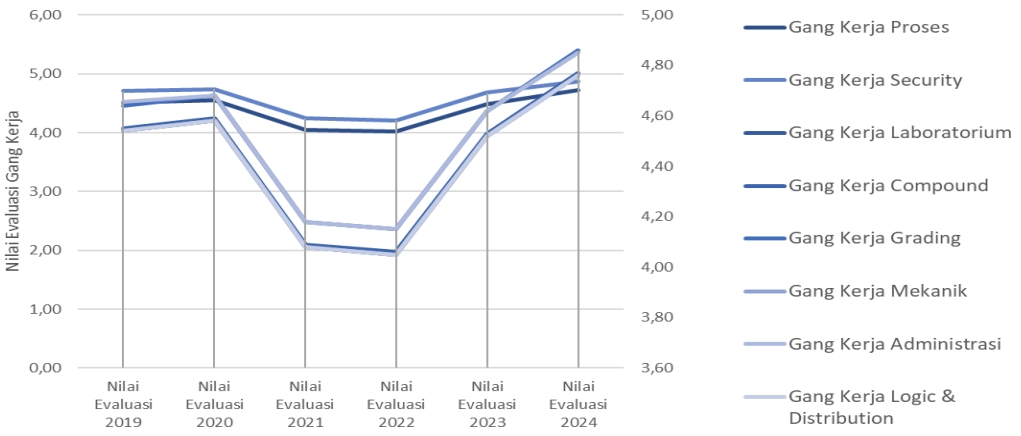
Kinerja perusahaan dalam industri kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengelolaan sumber daya yang efektif. Selain itu, dengan fokus pada manajemen kinerja yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka, keberhasilan implementasi manajemen kinerja tersebut pada dasarnya memerlukan dukungan dari aspek penggerak utamanya, yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi perusahaan dalam industri yang sangat kompetitif ini (Wijaya & Suwandana, 2022).

Fokus terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) dalam industri kelapa sawit, terutama di Perusahaan yang besar, sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan keberlanjutan industri tersebut. Menurut Simbolon *et al*. (2021) bahwa perusahaan perkebunan atau dalam konteks penelitian ini ialah

perusahaan sawit sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian tenaga kerjanya dalam menjalankan operasi yang kompleks dan sesuai standar keberlanjutan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa SDM yang berkualitas dapat menjadi aset utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif pada perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan yang menghadapi tuntutan standar keberlanjutan tersebut, PT Sime Indo Agro (SIA) menjadi lokasi penelitian yang sangat relevan untuk diteliti.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sime Indo Agro (SIA) yang berlokasi di Bukit Ajong, Dusun Kopar, Desa Dosan, Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat. Jumlah karyawan pada perusahaan ini tercatat sebanyak 98 orang. PT Sime Indo Agro (SIA) di Bukit Ajong merupakan salah satu perusahaan yang menonjol dalam industri kelapa sawit di Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai bagian dari Sime *Darby Plantation*, perusahaan ini menerapkan teknologi modern serta metode produksi yang ramah lingkungan (Gabungan Asosiasi Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia 2023).

PT Sime Indo Agro tidak hanya berfokus pada produksi kelapa sawit, tetapi juga memberikan perhatian serius terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dalam upaya mempertahankan eksistensinya di industri kelapa sawit, perusahaan ini menerapkan gaya Perilaku Pemimpin Transformasional. Menurut Qalati *et al*. (2022) bahwa gaya kepemimpinan tersebut tercermin dari perilaku para pemimpin yang berperan sebagai penggerak perubahan, memberikan inspirasi, serta mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi, PT Sime Indo Agro (SIA) berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai bagian dari penelitian ini, berikut disajikan grafik penilaian karyawan PT Sime Indo Agro pada periode tahun 2019 hingga 2024:



Gambar 1.2
Tren Perkembangan Nilai Kinerja Per Gang Kerja PT Sime Indo Agro (2019-2024)

Referensi: Data Sekunder PT Sime Indo Agro, (2019-2024).

Berdasarkan tren perkembangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan per gang kerja diatas mulai dari tahun 2019 hingga 2024 menunjukkan bahwa rata rata nilai evaluasi karyawan berada pada anga 4,0 – 5,0. Pada periode 2021 – 2022 hampir seluruh karyawan mengalami penurunan nilai, hal ini disebabkan oleh kondisi pandemi COVID-19 yang membuat karyawan sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik, namun pada tahun 2023 – 2024 karyawan berhasil menunjukkan perbaikkan dengan memperoleh nilai di atas 4.5.

Menurut Tailan *et al*. (2021) menyatakan bahwa perilaku pemimpin mampu mendorong karyawan untuk mencapai potensi tertinggi mereka dengan memberikan inspirasi dan visi yang jelas. Perilaku pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan SDM yang berkualitas, pemimpin yang baik akan mampu mengarahkan karyawan untuk mencapai potensi yang penuh bagi mereka, sehingga mendorong terciptanya inovasi dan efisiensi yang penting bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Pada perusahaan PT Sime Indo Agro (SIA) menjadi aspek yang penting dengan didorong melalui berbagai pendekatan, seperti pengembangan keterampilan, pemberian apresiasi dan kesempatan peningkatan karir bagi karyawan. Para pemimpin di perusahaan ini memahami bahwa motivasi karyawan perlu diperhatikan untuk menciptakan keseimbangan yang mendukung produktivitas (Tiarany & Mustofa, 2022). Berdasarkan data kinerja karyawan PT Sime Indo Agro periode 2019–2024, dapat diamati bahwa sebagian besar

kelompok kerja menunjukkan peningkatan nilai kinerja yang signifikan, di mana faktor kepemimpinan, motivasi, dan penempatan kerja diduga turut berperan dalam pencapaian tersebut:

Tabel 1.1
Perbandingan Kinerja Karyawan PT. Sime Indo Agro 2019-2024

Gang Kerja	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Nilai (2019-2020)	Rata-Rata Nilai (2021-2022)	Rata-Rata Nilai (2023-2024)
Security	3	4,73	4,23	4,77
Administrasi	7	4,67	4,12	4,74
Grading	1	4,66	4,17	4,74
Compound	1	4,57	4,08	4,65
Laboratorium	1	4,56	4,07	4,63
Logic & Distribution	1	4,56	4,07	4,64
Mekanik	2	4,56	4,07	4,64
Proses	2	4,53	4,04	4,61

Referensi: Data Sekunder PT Sime Indo Agro, (2019-2024).

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa seluruh kelompok kerja menunjukkan pola kinerja yang relatif tinggi dengan nilai rata-rata berada di atas 4,50 pada periode pengamatan, meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2021–2022 yang tercermin dari selisih dan persentase perubahan negatif di seluruh unit kerja. Namun demikian, pada periode 2023–2024 terjadi pemulihan kinerja yang signifikan dan konsisten di semua kelompok kerja, ditunjukkan oleh selisih kenaikan positif dengan persentase peningkatan berkisar antara 3.99% hingga 5.35% (Gabungan Asosiasi Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia 2023).

Kelompok kerja seperti Security, Administrasi, dan Grading tetap mempertahankan posisi kinerja unggul dengan nilai rata-rata tertinggi pada periode akhir, di mana Security mencatat nilai 4.77, diikuti Administrasi dan Grading masing-masing sebesar 4.74. Menariknya, kelompok kerja dengan jumlah karyawan terbatas, seperti Grading, Laboratorium, dan Proses, justru menunjukkan persentase peningkatan tertinggi yang mengindikasikan bahwa efektivitas penempatan kerja, fokus tugas yang jelas, serta motivasi kerja yang terjaga mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal meskipun didukung oleh sumber daya manusia yang minimal. Hasil ini sejalan dengan

pandangan Wesson & Ji, (2024) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan sistem motivasi yang baik berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Menurut Santika *et al*. (2022) bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Ketika motivasi kerja terbangun dengan baik, karyawan akan cenderung bekerja lebih giat, antusias, dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. PT Sime Indo Agro (SIA) berharap mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan terlibat, sehingga tujuan perusahaan dalam menciptakan hasil yang optimal dapat tercapai. Dengan demikian, pemimpin dan manajemen perusahaan tidak hanya fokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat bagi pertumbuhan jangka panjang melalui kinerja karyawan yang lebih baik (Pratama *et al*. 2024). Sejalan dengan itu, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan minat karyawan memungkinkan mereka untuk lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, PT Sime Indo Agro (SIA) harus memaksimalkan potensi setiap individu yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal dan selaras dengantujuan perusahaan (Prastyo, 2020).

Berdasarkan studi *gap* dari penelitian ini, dalam studi Rahmat *et al*. (2023) bahwa penempatan kerja merujuk pada proses penentuan posisi atau peran yang paling sesuai dengan keterampilan, minat dan kompetensi individu. Dengan penempatan kerja yang tepat, karyawan dapat bekerja sesuai dengan bakat dan keahlian mereka yang tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas tetapi juga menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, studi lain dari Judge *et al*. (2023) menemukan bahwa penempatan kerja tidak bergantung dari keahlian karyawan, namun penempatan kerja yang harus sesuai dari komitmen dan motivasi mereka untuk mencapai target perusahaan.

Studi Dwitama & Ariyanto, (2024) dengan *person-job fit* (kesesuaian individu dengan pekerjaan) menemukan bahwa kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disi lain, kajian studi yang berbeda oleh Sanaba *et al*. (2022) memberikan hasil bahwa pekerjaan yang sesuai dapat terlihat dari bagaimana seorang karyawan memberikan perlakuan yang baik kepada rekan kerja yang memicu adanya motivasi yang tinggi dan berkontribusi bagi kinerja karyawan tersebut.

PT Sime Indo Agro tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional, tetapi juga menjadi contoh praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan dalam industri kelapa sawit di Kalimantan Barat. PT Sime Indo Agro telah menunjukkan komitmen terhadap praktik berkelanjutan dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan ini juga menghadapi tantangan serius yang dapat mengancam keberlanjutan operasionalnya. Dimana, salah satu permasalahan utama yang muncul adalah penyalahgunaan wewenang yang melibatkan pemimpin di perusahaan. Studi Amstrong, (2014) menjelaskan kasus dari korupsi tidak hanya merugikan keuangan perusahaan tetapi juga berdampak negatif pada perilaku pemimpin dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Menurut studi Liu *et al*. (2024) bahwa kasus korupsi pada tingkat kepemimpinan bisa mengikis kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang pada akhirnya memengaruhi gaya kepemimpinan yang seharusnya bersifat Transformasional. Pemimpin seperti yang dipaparkan menurut studi Harsono *et al*. (2024) bahwa pemimpin yang seharusnya menjadi teladan dan inspirasi bagi karyawan, dapat kehilangan legitimasi dan kewibawaannya jika terlibat dalam korupsi.

Penelitian Girardi & Sarate, (2023) menegaskan dampak negatif dari perilaku pemimpin yang tercemar korupsi juga terlihat pada rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasakan bahwa pemimpin mereka tidak memegang teguh prinsip integritas dan etika, kepercayaan mereka terhadap perusahaan dapat menurunkan motivasi karyawan. Studi yang berlainan oleh Peña *et al*. (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak dihargai

dan kehilangan kepercayaan pada manajemen cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja yang seterusnya memberikan efek bagi kepercayaan karyawan secara langsung dalam motivasi dan kinerja perusahaan yang sangat penting dalam industri kompetitif.

Pratama *et al.* (2024) menjelaskan bahwa keputusan penempatan kerja yang tidak adil atau tidak berdasarkan meritokrasi juga bisa menjadi dampak dari praktik korupsi. Jika penempatan ditentukan oleh hubungan pribadi atau suap, bukan berdasarkan keterampilan dan kompetensi, akan muncul ketidakpuasan di kalangan karyawan. Studi yang berbeda oleh Khairunnisa, (2023) bahwa dengan penempatan yang tidak tepat dapat mengakibatkan karyawan bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas dan meningkatkan angka *turnover*. Ketidakpuasan ini semakin memperburuk suasana organisasi, menciptakan siklus masalah yang sulit diatasi.

Penting untuk menyadari bahwa keberlanjutan industri kelapa sawit di PT Sime Indo Agro tidak hanya bergantung pada aspek produksi dan efisiensi operasional, tetapi juga pada integritas dan kepercayaan dalam manajemen. Untuk mengatasi tantangan ini, menurut Kahn, (1964) bahwa perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang transparan dan akuntabel, serta memperkuat budaya organisasi yang menolak korupsi. Hal ini akan membantu membangun kembali kepercayaan karyawan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap visi dan misi perusahaan.

Dari fenomena kesenjangan penelitian ini membuat studi ini penting untuk dilakukan terhadap hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sime Indo Agro (SIA) Di Bukit Ajong. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui kontribusi ketiga faktor ini yaitu Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Penempatan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengangkat judul penelitian yaitu: "**Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sime Indo Agro Di Bukit Ajong".**

1.2 Rumusan masalah

1.2.1 Pernyataan masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, maka dapat diketahui bahwa saat ini kinerja karyawan PT Sime Indo Agro (SIA) di Provinsi Kalimantan Barat menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi pencapaian kinerja optimal. Perilaku Pemimpin Transformasional yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan mendukung, namun belum sepenuhnya dirasakan oleh para karyawan. Hal ini berdampak pada keterlibatan dan motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas mereka.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan, karena motivasi yang rendah dapat mengurangi semangat kerja karyawan dan memperlambat pencapaian target perusahaan. Faktor penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau preferensi individu juga menambah tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan kinerja dan meningkatkan angka perputaran karyawan Mengingat pentingnya Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja yang tepat dalam menciptakan kinerja yang optimal, penelitian ini diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan di PT Sime Indo Agro. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi pengelolaan yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara konsisten

1.2.2 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan maka dapat disampaikan pernyataan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Perilaku Pemimpin Transformasional berpengaruh terhadap kinerja Karywan di PT Sime Indo Agro (SIA) Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karywan di PT Sime Indo Agro (SIA) Provinsi Kalimantan Barat?

3. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karywan di PT Sime Indo Agro (SIA) Provinsi Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Meganalisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Terhadap Kinerja Karywan di PT Sime Indo Agro (SIA) Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan di PT Sime Indo Agro (SIA) Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karywan di PT Sime Indo Agro (SIA) Provinsi Kalimantan Barat.

1.4 Kontribusi penelitian

1.4.1 Kontribusi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengayaan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif kinerja karyawan yang terkait pada aspek Perilaku Pemimpin Transformasional, Motivasi Kerja, dan Penempatan Kerja. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam membuat karya.

1.4.2 Kontribusi praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi:

1. Bagi Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi PT Sime Indo Agro (SIA) dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan. Melalui kebijakan tersebut, diharapkan produktivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan, kesejahteraan karyawan terjaga, dan tujuan organisasi tercapai dengan lebih konsisten.

2. Bagi Karyawan PT Sime Indo Agro (SIA)

   Dengan adanya rekomendasi peningkatan motivasi kerja dan penempatan kerja yang tepat, diharapkan karyawan akan merasakan kepuasan dan semangat kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, serta mengurangi kelelahan atau burnout akibat ketidakcocokan posisi atau kurangnya motivasi.

3. Bagi Peneliti dan Praktisi di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

   Penelitian ini diharapkan memberikan referensi tambahan bagi peneliti dan praktisi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya terkait dengan perilaku Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja. Hal ini dapat memperkaya literatur dan panduan praktis bagi organisasi lain yang menghadapu tantangan serupa.

1.5 Gambaran kontekstual penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sime Indo Agro (SIA) yang berlokasi di Bukit Ajong, Provinsi Kalimantan Barat. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana setiap faktor tersebut, baik secara individu maupun secara bersama-sama, memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Perilaku Pemimpin Transformasional merujuk pada gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan bekerja demi tujuan yang lebih tinggi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan produktif. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal karyawan untuk berusaha mencapai hasil kerja terbaik mereka, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, kepuasan pribadi, serta insentif yang diberikan oleh perusahaan. Penempatan kerja mengacu pada kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kompetensi, keterampilan, serta minat karyawan tersebut. Kesesuaian ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi ketidakpuasan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang akan disebarkan kepada karyawan di PT Sime Indo Agro. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen

(Perilaku Pemimpin Transformasional, motivasi kerja, dan penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, serta menyajikan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, mengelola motivasi kerja, dan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka.