

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Meta Clara¹; Wina Wirdani Manalu²; Cahaya Deviana Naiborhu³; Nurmaidah Ginting⁴

Universitas Prima Indonesia, Medan^{1,2,3,4}

Email : metaclarasembiring@gmail.com¹; winawirdanimanalu123@yahoo.com²; noven_brutal@yahoo.com³; nurmaidahginting@yahoo.com⁴

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menjadi aspek berharga yang perlu diperhatikan untuk setiap organisasi perusahaan untuk menunjang peningkatan Kinerja Karyawan secara menyeluruh. Maka dari itu penelitian ini bermaksud untuk memahami Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan baik sebagian maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 772 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji-F, Uji-t dan regresi linear berganda dan analisis data menggunakan SPSS versi 20.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The influence of Leadership, Competency and Work Environment on Employee Performance is a valuable aspect that needs to be considered for each company organization to support the improvement of employee performance as a whole. Therefore, this research aims to understand the Influence of Competency Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara III Medan both partially and simultaneously. The research method uses descriptive and quantitative analysis. The population in this study is all employees at PT Perkebunan Nusantara III Medan which numbered 772 people. Data analysis techniques use F-Test, T-test and multiple linear regression and data analysis using SPSS version 20.

Keywords: Leadership, Competency, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, kepemimpinan didalam

perusahaan akan sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan berkualitas, seorang pemimpin juga berkewajiban untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh tiap karyawan agar mampu mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif juga akan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, umumnya karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik apabila didukung oleh fasilitas dan alat-alat yang lengkap dan ruang kerja yang nyaman dan aman guna meminimalisirkan adanya stres kerja dan kecelakaan kerja yang kemungkinan akan terjadi pada karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara terkemuka dalam bidang perkebunan kelapa sawit, karet, dan kakao. Perusahaan ini berdiri 14 Februari 1996. Pada penelitian ini, kami berfokus pada kelapa sawit yang dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam memajukan dan mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah direncanakan. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan maka akan memungkinkan perusahaan untuk bertahan dan beroperasi pada tahun-tahun yang akan datang. PT. Perkebunan Nusantara III memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi misi organisasi, karena perusahaan menyadari untuk berada didalam persaingan bidang perkebunan sangat memerlukan dukungan yang besar dan partisipasi aktif dari karyawannya.

Rata-rata kinerja karyawan yang tidak mencapai target dan terjadinya penurunan kinerja bagian produksi. Pada tahun 2016 persentase pencapaian sebesar 92,51%, pada tahun 2017 persentase sebesar 95,43%, dan pada tahun 2018 persentase pencapaian sebesar 90,10% (lihat tabel 1). Maka dari data yang diperoleh, dapat dilihat realisasi kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2018 dan target yang ingin dicapai belum tercapai secara maksimal.

Suatu kepemimpinan pasti akan memiliki tolak ukur yang bisa dinilai dan dirasakan oleh para anggota organisasi, baik buruknya kepemimpinan didalam perusahaan akan berimbas pada kinerja karyawan. Diduga yang menjadi penyebab sulitnya mencapai target kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan ini karena kepemimpinan yang ada didalam perusahaan, diketahui bahwa pimpinan dalam perusahaan masih menggunakan kepemimpinan otoriter yang dimana segala kekuasaan

dan pengambilan keputusannya ada pada pemimpinnya saja tanpa mau melibatkan peran karyawan serta pimpinan tidak berperan aktif dalam mengawasi para karyawan yang bekerja dilapangan. Tidak terlibatnya pimpinan inilah yang menjadikan karyawan kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik, serta kurang merasa puas terhadap pimpinannya.

Kompetensi merupakan kemampuan atau skill yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan dan didukung oleh sikap kerja karyawan yang dikehendaki oleh perusahaan. Diketahui permasalahan kompetensi pada karyawan pabrik PT. Perkebunan Nusantara III Medan ialah adanya beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti kurangnya kemampuan karyawan dalam memilih kualitas buah kelapa sawit yang akan diproduksi menjadi minyak jadi. Kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan inilah yang sering menjadikan perusahaan kurang mampu memenuhi minyak yang berkualitas tinggi.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan, umumnya lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan mengelilingi dan mempengaruhi tiap-tiap individu didalamnya. Lingkungan kerja dalam pabrik Perkebunan Nusantara III Medan masih dikategorikan kurang nyaman karena ruangan dipenuhi oleh mesin-mesin dan alat pengelolaan minyak sawit, beberapa karyawan juga merasa sesak berada didalam ruangan karena ventilasi didalam perusahaan masih minim, sedangkan alat safety, alat pendodos, alat semprot hama dan truk angkutan masih dikategorikan biasa-biasa saja. Dan masih tingginya tingka kecelakaan kerja pada perusahaan ini, pada saat pengelolaan kelapa sawit terjadi cipratan minyak kelantai sehingga beberapa karyawan sering tergelincir dan mengalami kecelakaan saat bekerja. Tercatat hingga tahun 2018 banyak karyawan PT. Perkebunan Nusantara III yang meninggal dunia saat bekerja diantaranya tergelincir didalam mesin penggiling, terjatuh saat memperbaiki mesin vibro, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan” .

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalahnya :

1. Kepemimpinan diduga bersifat otoriter yang dimana karyawan akhirnya kurang memiliki rasa puas terhadap pimpinan dalam perusahaan dan akhirnya berimbas pada kinerja karyawan.
2. Kompetensi kerja karyawan diduga masih rendah karena adanya beberapa karyawan kurang memiliki skil, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan kurang memahami sistem pekerjaan yang akandilakukan.
3. Lingkungan kerja diduga kurang nyaman dan aman sehingga mengakibatkan tingginya tingkat kecelakaan kerja pada karyawan.
4. Kinerja karyawan diduga belum maksimal dalam pencapaian target produksi terlihat dari tabel tidak tercapainya target perusahaan.

LANDASAN TEORI

Teori Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:141), kepemimpinan adalah seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan harapan. Menurut Umam (2018:273), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : (1) perencanaan, (2) Pengorganisasian, dan (3) Pengendalian.

Teori Kompetensi

Menurut Fahmi (2016:52) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan ikut teraplikasikan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Menurut Fahmi (2016:34), indikator kompetensi adalah sebagai berikut : (1) Motif, (2) Skill, (3) Konsep diri, (4) Pengetahuan.

Teori Lingkungan Kerja

Menurut Iridiastadi dan Yassierli (2017:217), lingkungan kerja adalah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya sering kali bergantung pada lingkungan fisik tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sering kali akan berdampak buruk pada kinerja, lingkungan fisik yang tidak dirancang dengan baik akan dapat mempengaruhi kesehatan bahkan keselamatan pekerja. Menurut Hasibuan (2013:202), indikator lingkungan kerja sebagai berikut : (1) Kedisiplinan, (2) Moral Kerja, (3) Turn Over.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi 2016:176), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Sutrisno (2018:172), indikator kinerja karyawan sebagai berikut : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Waktu Kerja, (4) Kerja sama. Adapun dalam hal pencapaian kinerja, menurut Keith Davis dalam Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., (2017:37) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (motivation).

Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:141), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014), kompetensi merupakan factor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif kompetensi merupakan factor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:221), dalam setiap pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi, seseorang memerlukan berbagai dorongan atau motivasi dan factor pendukung lain. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai macam cara dilakukan agar karyawannya bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka diatas maka peneliti dapat membuat kerangka konseptual sebagai berikut :

Kerangka Konseptual Teoritis Dan Rumusan Hipotesis

Kerangka Konseptual Teoritis Dan Rumusan Hipotesis dapat dilihat pada Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan. Maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- H2: Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
- H3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- H4: Kepemimpinan kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan. Di Jl. Sei Batang Hari No.2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Sumatera Utara 20122.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan *kuantitatif*. Menurut Sugiono (2017:17) pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat *kuantitatif* statistik.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Perkebunan Nusantara (Persero) III Medan. Dimana jumlah karyawan sebanyak 772 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Yaitu:

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

Keterangan : n = jumlah sampel

N= jumlahpupolasi

e = standar eror (0,1)

Berdasarkan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{772}{1+(772 \times (0,1)^2)} = 88,5 \text{ dibulatkan menjadi } 88$$

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik “*simple random sampling*” yaitu memilih beberapa orang karyawan di objek penelitian sebanyak 30 untuk uji validitas dan reliabilitas yang diambil dari populasi dan sebanyak 88 responden untuk uji sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Wawancara (*Interview*), penyebaran Kuesioner, dan Studi Kepustakaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka disimpulkan butir pernyataan kuesioner valid, sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan kuesioner tidak valid.

Variabel kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan tertulis hasil *Pearson Correlatio* $> 0,361$ dan *sig.* $< 0,05$ maka data pernyataan dikatakan valid (lihat Tabel 2).

b. Uji Realibitas

Menurut Ghozali (2016:47-48), realibitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu.

Hasil pengukuran dibandingkan dengan pernyataan lain menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian (lihat pada Tabel 3)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Apabila terdapat Variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

a. Metode Penelitian

Model analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi linear berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja	a	= Konstanta
X ₁	= Kepemimpinan	e	= Standar Error
X ₂	= Kompetensi		
X ₃	= Lingkungan Kerja		

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Variabel Independen

b. Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)

Menurut Ghozali (2016:97), menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R²* dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.

c. Uji Secara Parsial/ Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

1. $H_0 : b_i = 0$ (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)
2. $H_A : b_i \neq 0$ (variabel tersebut merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependent)

d. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan dari regresi sampel (Uji Statistik F) tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1, b_2 . Dan b_3 secara simultan sama dengan nol, atau :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = 0$
- b. $H_A : b_1 \neq b_2 = \dots \neq 0$

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk nilai sig $> 0,05$
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Jumlah data yang digunakan adalah sebanyak 88 orang yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan, menunjukkan bahwa nilai minimum variabel kepemimpinan yaitu 28 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 35,69 dan standar

deviation sebesar 3,086. Nilai minimum variabel kompetensi yaitu 20 dan maksimum adalah 35, nilai mean sebesar 30,28 dan standar deviation sebesar 3,632. (lihat Tabel 4)

Nilai minimum variabel lingkungan kerja yaitu 17 dan maksimum adalah 42, nilai mean sebesar 31,99 dan standar deviation sebesar 4,010. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 21 dan maksimum adalah 35, nilai mean sebesar 27,66 dan standar deviation sebesar 3,028. (lihat tabel 4)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data real membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng kekiri ataupun kekanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. (lihat Grafik 1)

Data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. (lihat Grafik 2)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,93 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil *kolmogorov smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal. (lihat Tabel 5)

b. Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* dan Nilai VIF sebesar (lihat tabel 6) :

1. Nilai *Tolerance* diatas 0,1 yaitu kepemimpinan sebesar 0,672, kompetensi sebesar 0,709, dan lingkungan kerja sebesar 0,705.
2. Nilai VIF dibawah 10 yaitu kepemimpinan sebesar 1,489, kompetensi sebesar 1,410 dan lingkungan kerja sebesar 1,419.

Dengan demikian pada uji Multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebut meluas tidak beraturan dan tidak membuat suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas. (lihat Grafik 3)

Nilai signifikan dari variabel bebas kepemimpinan sebesar $0,83 < 0,05$, variabel bebas kompetensi sebesar $0,743 > 0,05$, variabel bebas lingkungan kerja sebesar $0,147 < 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji gletjer dapat dikatakan variabelvariabel tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikannya $< 0,05$. (lihat Tabel 7)

Hasil Analisis Data Penelitian

a. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1.510 + 0.434 \text{ Kepemimpinan} + 0.158 \text{ Kompetensi} + 0.278 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Persamaannya (lihat Tabel 8) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,510 menyatakan bahwa jika variabel bebas kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan sebesar 1,510 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas kepemimpinan sebesar 0,434 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kepemimpinan 1 satuan akan meningkat variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,434 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,158 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkat variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,158 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja sebesar 0,278 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas lingkungan kerja 1 satuan akan meningkat variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,278 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

b. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Hasil uji determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* (lihat Tabel 9) sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 34,2% (100%-65,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi dan sebagainya.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil uji simultan (lihat Tabel 10) derajat bebas 1 (df_1) = $k-1 = 4-1 = 3$. Dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 88-3 = 85$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,71. Hasil pengujian

diperoleh nilai $F_{hitung} (56,778) > (2,71)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Nilai t_{tabel} (lihat Tabel 11) untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $88 - 3 = 85$ adalah sebesar 1,664. dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,782 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,537 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,936 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,782 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Suprpta dkk (2015), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Meningkatnya dari kepemimpinan maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat juga. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Sistem kepemimpinan yang baik memungkinkan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih produktif dari biasanya, dimana hal ini nantinya karyawan akan merasa puas terhadap pimpinan dan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Karyawan yang cenderung puas pada pimpinan akan memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan. Sehingga target dan tujuan perusahaan dapat dengan mudah untuk dicapai. Dalam Perkebunan Nusantara III Medan seharusnya diterapkan sistem kepemimpinan yang berbasis demokratis, dimana pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan serta mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan untuk kepentingan bersama dan perusahaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,537 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Sedarmayanti (2014), kompetensi merupakan factor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif kompetensi merupakan factor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Kompetensi merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi biasanya menunjukkan tingkat kemampuan, wawasan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin tinggi pula hasil kerjanya. Dalam PT Perkebunan Nusantara III Medan seharusnya lebih memperhatikan standar kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan serta menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki masing-masing.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,936 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), dalam setiap pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi, seseorang memerlukan berbagai

dorongan atau motivasi dan factor pendukung lain. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai macam cara dilakukan agar karyawannya bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Biasanya lingkungan kerja yang kurang kondusif cenderung akan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, ruang kerja yang kurang nyaman juga akan mempengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja, maka ada baiknya PT Perkebunan Nusantara III Medan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan seperti mulai memperhatikan penataan tiap-tiap berkas kerja, memperhatikan kondisi toilet yang dapat mengganggu penciuman dan berdampak pada konsentrasi kerja karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial didapat hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,782 > 1,664$ dan juga nilai *Signifikan* $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Pengujian hasil secara parsial di dapat hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,537 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi (X_2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Pengujian hasil secara parsial didapat hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,936 > 1,664$ dan signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Pengujian hasil secara simultan didapat hasil $56,778 > 2,71$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Saran

Berdasarkan penelitian diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

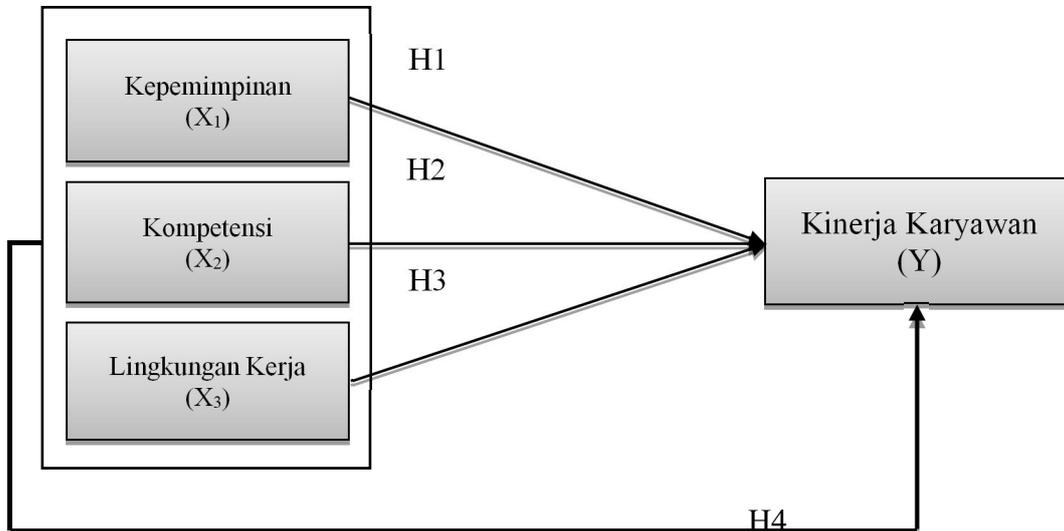
1. Bagi peneliti, atas hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan disarankan supaya mampu meningkatkan kemampuan kinerja kerja dari tiap-tiap karyawan melalui pelatihan kepemimpinan, memperbanyak pengetahuan agar menambah keterampilan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Bagi peneliti selanjutnya, kami sarankan dalam melanjutkan penelitian ini untuk menambah variabel-variabel yang berbeda agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu mendapatkan hasil yang lebih akurat demi mengembangkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

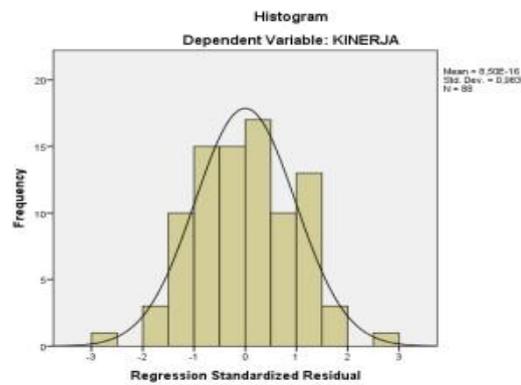
- Daryanto, S. &. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeth.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianto Irisdiastadi & Yassierli. (2017). *Ergonomi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Made Suprpta, D. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 , 9.
- Sedermayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi Edisi Ke-4*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi Cetakan Ke-3*. Jawa Barat: CV Pustaka Setia.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Gambar I.1 Kerangka Konseptual

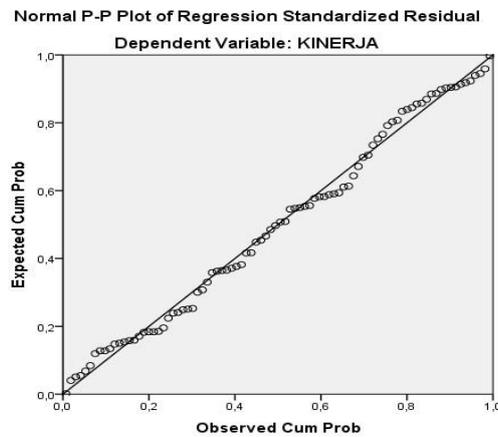


Grafik 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



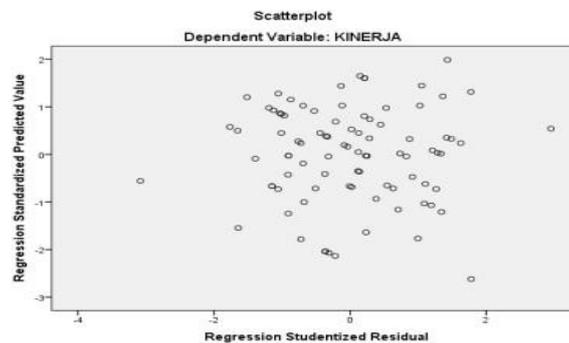
Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Grafik 2. Hasil Uji dengan Metode Probability Plots



Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Grafik 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 1. Persentase Pencapaian Kinerja Bagian Produksi PT. Perekebunan Nusantara III (Persero) Medan

Tahun	Target Jumlah Produksi Minyak Sawit (ton)	Realisasi Jumlah Produksi Minyak Sawit (ton)	Persentase Jumlah Produksi Minyak Sawit (%)
2016	450.600	416.850	92,51%
2017	500.916	478.245	95,43%
2018	478.284	430.900	90,10%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Kepemimpinan (X1)		Kompetensi (X2)		Lingkungan Kerja (X3)		Kinerja Karyawan (Y)	
	Pearson Correlation	Signifikan	Pearson Correlation	Signifikan	Pearson Correlation	Signifikan	Pearson Correlation	Signifikan
1	0,675	0,000	0,880	0,000	0,440	0,015	0,547	0,002
2	0,365	0,047	0,749	0,000	0,443	0,014	0,580	0,001
3	0,623	0,000	0,880	0,000	0,515	0,004	0,827	0,000
4	0,656	0,000	0,749	0,000	0,770	0,000	0,616	0,000
5	0,623	0,000	0,906	0,000	0,732	0,000	0,827	0,000
6	0,656	0,000	0,880	0,000	0,635	0,000	0,580	0,001
7	0,675	0,000	0,428	0,018	0,770	0,000	0,547	0,002
8	0,555	0,001	0,906	0,000	0,618	0,000	0,827	0,000
9					0,461	0,010		
10					0,635	0,000		

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,721	8	Reliabel
Kompetensi	0,921	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,798	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,831	8	Reliabel

Tabel 4. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPINAN	88	28	40	35,69	3,086
KOMPETENSI	88	20	35	30,28	3,632
LINGKUNGAN	88	17	42	31,99	4,010

KINERJA	88	21	35	27,66	3,028
Valid N (listwise)	88				

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,74027399
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,542
AsAsymp. Sig. (2-tailed)		,930

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KEPEMIMPINAN	,672	1,489
KOMPETENSI	,709	1,410
LINGKUNGAN	,705	1,419

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 7. Hasil Uji Gletjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,570	1,333		,428	,670
KEPEMIMPINAN	,076	,043	,228	1,752	,083
KOMPETENSI	-,012	,036	-,042	-,330	,743
LINGKUNGAN	-,048	,033	-,186	-1,465	,147

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,510	2,310		,653	,515
KEPEMIMPINAN	,434	,075	,442	,782	,000
KOMPETENSI	,158	,062	,189	,537	,013
LINGKUNGAN	,278	,056	,369	4,936	,000

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,670	,658	1,771

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534,289	3	178,096	56,778	,000 ^b
	Residual	263,484	84	3,137		
	Total	797,773	87			

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,510	2,310		-,653	,515
KEPEMIMPINAN	,434	,075	,442	5,782	,000
KOMPETENSI	,158	,062	,189	2,537	,013
LINGKUNGAN	,278	,056	,369	4,936	,000

Sumber: Hasil Penelitian SPSS 2020 (Data Diolah)