



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 10775-10785

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

A. Mahendra<sup>1✉</sup>, Via Rafina Br Kacaribu<sup>2</sup>, Witya Shalini<sup>3</sup>

(1,2) Universitas Katolik Santo Thomas, (3) STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: [mahendraroshan7@gmail.com](mailto:mahendraroshan7@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa dengan nilai koefisien regresi berganda adalah 0,160 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan), Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa dengan nilai koefisien regresi berganda 0,290 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan), Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa dengan nilai koefisien regresi berganda 0,221 dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan).

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir*

## Abstract

The results of this research show that the variables of leadership, career development and work competency together (simultaneously) have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Meanwhile, partially it shows that leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa with a multiple regression coefficient value of 0.160 and a significant value of  $0.000 < 0.05$  (smaller than the error tolerance value), Career Development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa with a multiple regression coefficient value of 0.290 and a significant value of  $0.000 < 0.05$  (smaller than the error tolerance value), Work Competency has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa with a multiple regression coefficient value of 0.221 and a significant value of  $0.003 < 0.05$  (smaller than the error tolerance value).

Keywords: *Leadership, Work Competency, Employee Performance, Career Development*

## PENDAHULUAN

Para ahli menganggap bahwa bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam hal memberdayakan sumber dayanya termasuk sumber daya manusia dengan cara menerapkan sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik dengan memperhatikan Kepemimpinan, pengembangan karir serta memacu karyawan untuk meningkatkan kompetensi kerja.

Kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Menurut Nawawi (2006:9) kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Pengembangan karir merupakan hal yang terpenting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kinerja.

Menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan individu yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai suatu hal penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif.

Menurut Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karna setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Mengingat PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa bergerak di bidang pertanian dan perkebunan yang memiliki banyak pesaing dengan produk yang serupa, tentunya perusahaan juga mengharapkan setiap karyawannya semangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat menguntungkan perusahaan itu sendiri.

Didalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat material ataupun yang bersifat nonmaterial.

## METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2015:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa berlokasi di Jl. Batang Kuis Bakaran Batu, Kec. Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara yang berjumlah 144 orang

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuisisioner, Dokumentasi. Dan Teknik Analisis data yang digunakan yaitu analisis Statisti Deskriptif, Uji Validitas dan Reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Descriptive Statistics

Tabel 1 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	59	38	50	46.53	3.481
Pengembangan_Karir	59	26	35	32.42	2.500
Kompetensi_Kerja	59	28	35	32.64	2.419
Kinerja_Karyawan	59	28	35	33.07	2.227
Valid N (listwise)	59				

*Sumber: Data diolah SPSS*

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas dapat digambarkan distribusi data yang diolah peneliti sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepemimpinan (X1), diketahui bahwa nilai minimum sebesar 38, nilai maximum sebesar 50, nilai mean sebesar 46.53 dan standar deviasi pada beban kerja sebesar 3.481
2. Pada variabel Pengembangan Karir (X2), diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 32.42 dan standar deviasi pada stres kerja sebesar 2.500
3. Pada variabel Kompetensi Kerja (X3), diketahui nilai minimum sebesar 28, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 32.64 dan standar deviasi pada gaji sebesar 2.419.
4. Pada variabel Kinerja karyawan (Y), diketahui nilai minimum sebesar 28, nilai maximum sebesar 35, nilai mean sebesar 33.07 dan standar deviasi pada kinerja karyawan sebesar 2.227.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.481	2.766		3.428	.001
	Kepemimpinan	.160	.036	.415	4.409	.000
	Pengembangan Karir	.290	.077	.339	3.768	.000
	Kompetensi Kerja	.221	.072	.289	3.080	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah SPSS*

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,481 + 0,160(X_1) + 0,290(X_2) + 0,221(X_3) + e_i$$

Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Arti persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 9.481 artinya jika nilai kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9.481.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,160 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,160 dan apabila kepemimpinan turun 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan turun sebesar 0,160.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila pengembangan 0,290 karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,290 dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,290.
4. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,221 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kompetensi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,221 dan apabila kompetensi kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,221.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Regresi Parsial)

Tabel 3 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.481	2.766		3.428	.001
	Kepemimpinan	.160	.036	.415	4.409	.000
	Pengembangan Karir	.290	.077	.339	3.768	.000
	Kompetensi Kerja	.221	.072	.289	3.080	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung} (4,409) > t_{tabel} (1,673)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Nilai  $t_{hitung} (3,768) > t_{tabel} (1,673)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Nilai  $t_{hitung} (3,080) > t_{tabel} (1,673)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Dengan demikian hipotesis diterima.

##### 2. Uji F (Regresi Simultan)

Tabel 4 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>	
--------------------	--

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.672	3	53.891	28.699	.000 <sup>b</sup>
	Residual	103.277	55	1.878		
	Total	264.949	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $28,699 > F_{tabel}$  2,77 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi( $R^2$ )

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.589	1.370

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,610 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja sebesar 61% . Sedangkan 39% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, komunikasi dan semangat kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Di Kebun Bandar Klippa

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah 4,409 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,673. Sehingga  $4,409 > 1,673$ . Selain itu nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa di Kebun Bandar Klippa.

Menurut Nawawi (2006:9) kepemimpinan merupakan kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Berdasarkan hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa harus mampu mengambil suatu Keputusan yang bijak, memiliki Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, Kemampuan Mengendalikan Emosional, Bersifat Adil sengan bawahan, Mendukung Tercapainya Tujuan perusahaan, Menciptakan Rasa Aman, Bersikap Menghargai sesama karyawan atau bawahan maka karyawan semakin semangat untuk bekerja dan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa dan meningkatnya kinerja karyawan..

Penelitian yang pernah dilakukan Rahmayani (2022) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (Bppd) Nunukan". Variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa di Kebun Bandar Klippa

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir adalah 3.768 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,673. Sehingga  $3.768 > 1,673$ . Selain itu nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa di Kebun Bandar Klippa.

Menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa harus memperhatikan pengembangan karir, dengan meningkatkan pengembangan karir melalui mendukung karyawan dalam prestasi kerja, exposure, kesempatan organisasi, mentor dan sponsor, dukungan manajemen, jaringan kerja dan peluang untuk tumbuh bagi karyawan maka karyawan semakin semangat untuk bekerja dan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa dapat menjadi wadah

bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dirinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia (2021) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa di Kebun Bandar Klippa

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi kerja adalah 3,080 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,673 Sehingga  $3,080 > 1,673$  Selain itu nilai signifikansinya  $0,003 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian ini kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa harus memperhatikan kompetensi kerja karyawan, dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui mendukung karyawan dalam mengasah pengetahuan, keterampilan, dan memberikan motivasi kerja (*motives*) bagi karyawan maka karyawan semakin semangat untuk bekerja dan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa dapat menjadi wadah bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dirinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisnawati & Bagia (2021) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Cargo" hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi di PT. Sapta Prima Cargo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa

Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $28,699 > F_{tabel} 2,77$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dilihat

bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Maka setiap kenaikan skor variabel kepemimpinan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan karyawan, kenaikan satu skor variabel pengembangan karir maka kinerja karyawan juga akan naik dan kenaikan skor variabel kompetensi kerja menyebabkan kenaikan kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa, diperoleh persamaan regresi linier berganda:

1. Persamaan regresi linier berganda

$$Y = 9,481 + 0,160(X_1) + 0,290(X_2) + 0,221(X_3) + e_i$$

- Artinya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah Pengembangan Karir ( $X_2$ ), karena nilai koefisien regresinya lebih besar dari pada nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi kerja ( $X_3$ ).
2. Kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel kepemimpinan tingkat signifikansinya adalah ( $0,000 < 0,05$ ), pengembangan karir tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ) dan kompetensi kerja tingkat signifikansinya ( $0,003 < 0,05$ ).
  3. Kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kebun Bandar Klippa. Hal ini dilihat dari uji F bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah sebesar  $28,699 > 2,77$  dan tingkat signifikannya ( $0,000 < 0,05$ ) dengan memperhatikan  $F_{tabel}$  (satu arah) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
  4. Hasil pengujian koefisien  $R^2$  adalah sebesar 0,610 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi kerja sebesar 61% sedangkan 39% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti promosi jabatan, komunikasi dan semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Krisnawati, K.D., Bagia, I.W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma : Jurnal Manajemen Vol 7 (1).
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahmayani. (2002). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelola perbatasan daerah (BPPD) Numukan. Skripsi: Manajemen.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Yulia, Ade. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Universitas Medan Area.