



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1274-1281

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

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

## Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara

Gifson Parasian Malau<sup>1✉</sup>, Ahmad Aswan Waruwu<sup>2</sup>, Daud Arifin<sup>3</sup>

Pasca Panca Budi Medan

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciences*) 24.0 for windows yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,806 yang berarti bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 80,6% terhadap variabel *dependent*, sementara sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja*

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), and compensation ( $X_3$ ) on the performance ( $Y$ ) of employees of PT Perkebunan Sumatera Utara. With a total sample of 40 respondents. The data collection technique was carried out by means of a questionnaire/questionnaire. The analysis used was statistical data analysis using the SPSS (Statistic Package for Social Sciences) 24.0 for windows program, namely the classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study show that leadership ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), and compensation ( $X_3$ ) partially have a positive and significant effect on the performance ( $Y$ ) of employees of PT Perkebunan Sumatera Utara. While the simultaneous testing of the variables in this study consisting of leadership ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), and compensation ( $X_3$ ) have a positive and significant effect on the performance ( $Y$ ) of employees of PT Perkebunan Sumatera Utara. While the coefficient of determination reaches 0.806, which means that the independent variable in this study has an influence of 80.6% on the dependent variable, while the remaining 15.1% is influenced by other factors that were not examined.

*Keywords: Leadership, Work Environment, Compensation, and Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam kelancaran suatu perusahaan. Keberadaan SDM dapat mempengaruhi maju mundunya suatu perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi keberhasilan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu orang atau kelompok tersebut [Widianingrum]. Perusahaan sebagai tempat karyawan untuk bekerja harus bisa memberikan pelayanan yang dibutuhkan karyawan dan mempunyai fungsi personalia yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Menurut [yulianingrum] ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam permasalahan ini penulis hanya membahas tiga faktor saja yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Dalam perusahaan seorang pemimpin harus dapat mengendalikan dan memperhatikan karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan terdapat pada karyawan yang berkualitas, memiliki potensi, loyalitas dan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien [wijaya]. Seorang pemimpin memiliki tugas mendorong/memotivasi,

mempengaruhi karyawannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Cara seseorang dalam memimpin sangat menentukan kualitas kinerja karyawan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan bergantung atau dipengaruhi oleh kepemimpinan dari atasan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan termasuk kondisi lingkungan kerja karyawan.

Menurut [sadarmayanti] lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan jika perusahaan tidak dapat memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang tidak dapat memuaskan karyawannya, maka akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Selain itu untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi [hasibuan]. Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban yang diberikan pada karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

PT Perkebunan Sumatera Utara (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik daerah Provinsi Sumatera Utara, didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 16 Tahun 1979 dengan bentuk badan hukum yang pertama sekali berupa Perusahaan Daerah (PD). Kemudian disempurnakan dengan Peraturan Daerah Nomor 24 tahun 1985 yang disahkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 539.22-1434

tanggal 16 Oktober 1985 dan diundangkan dalam lembaran daerah Provinsi Sumatera Utara tanggal 29 Januari 1986.

Komoditi yang dikelola PT Perkebunan Sumatera Utara meliputi tanaman kelapa sawit dengan luas 14.276,53 Ha. Jenis produk yang dihasilkan berupa Crude Palm Oil (CPO), Inti Kelapa Sawit/kernel (IKS), Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (TBS), Rubber Smoked Sheet (RSS), dan Lumps. PT Perkebunan Sumatera Utara memiliki 2 dua unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) dengan kapasitas olah 20 ton TBS per jam yang beroperasi sejak bulan April 2005 berlokasi di Tanjung Kasau Kabupaten Batubara dan kapasitas olah 30 ton TBS per jam yang beroperasi sejak 25 Oktober 2010 berlokasi di Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal.

Pengembangan SDM yang profesional dan mempunyai integritas yang tinggi, merupakan salah satu upaya pengembangan perusahaan PT Perkebunan Sumatera Utara yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan daya saing dan nilai perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia PT Perkebunan Sumatera Utara belum berfungsi dengan baik.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan perkembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah ada, salah satunya penelitian dari [hasibuan] dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV" yang membahas kajian yang hampir sama dengan tema yang dilakukan dalam penelitian saat ini, namun demikian masih terdapat beberapa perbedaan seperti:

1. Waktu Penelitian

Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022 sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu hanya terdiri dari 1 variabel independent yaitu lingkungan kerja, dan 1 variabel dependen yaitu kinerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta 1 variabel dependen yaitu kinerja.

3. Teknik Analisis Data

Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan regresi linear berganda.

#### 4. Subjek Penelitian

Pada penelitian terdahulu adapun yang menjadi objeknya yaitu Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden, sedangkan pada penelitian saat ini yang menjadi objeknya yaitu karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung (4,649) >  $t$  tabel (1,68830) dengan signifikan (0,001) < 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.

Wijaya mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin memiliki tugas mendorong/memotivasi, mempengaruhi karyawannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Cara seseorang dalam memimpin sangat menentukan kualitas kinerja karyawan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan bergantung atau dipengaruhi oleh kepemimpinan dari atasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung (2,437) >  $t$  tabel (1,68830) dengan signifikan (0,020) < 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan jika perusahaan tidak dapat memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang tidak dapat memuaskan karyawannya, maka akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam bekerja sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung (3,075) >  $t$  tabel (1,68830) dengan signifikan (0,004) < 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi [7]. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban yang diberikan pada karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara

Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F$  hitung (54,966) >  $F$  tabel (2,87) dengan taraf signifikan (0,000) > 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh secara simultan antara

variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.

Widyanungrum yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu orang atau kelompok tersebut. Menurut [2] ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagaimana yang telah dibahas di dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.
4. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dikatakan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- M. E. Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Infomedia Pustaka, 2020.
- Yulianingrum, M. E. Widyaningrum, And N. Retnowati, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Premier Place Juanda Di Surabaya." Universitas Bhayangkara Surabaya, 2022.
- E. C. Wijaya, *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017.
- Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- H. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

- M. Y. A. R. A. Kr, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan," *J. Manaj. Stie Muhammadiyah Palopo*, Vol. 8, No. 1, Pp. 131–138, 2022.
- M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2008.