



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk
PALEMBANG**

Rani Vebianti^{1*}, M. Idris², Fadhil Yamaly³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: ranivebianti7869@gmail.com¹, idris@umpalembang.ac.id²,
fadilplg@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 79 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 2) Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 3) Ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Kata kunci: kompetensi, kepemimpinan, karyawan

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To determine the influence of competence and leadership on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 2) To determine the effect of competency on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 3) To determine the influence of leadership on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. This research includes associative research. The population of this study was 79 employees. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, as well as the coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence of competence and leadership on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Hypothesis test results show 1) There is a significant influence of competency and leadership variables on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 2) There is a significant influence of the competency variable on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 3) There is a significant

influence of leadership variables on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Keywords: *competence, leadership, employee*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019:) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu kajian penting dalam sumber daya manusia yaitu kinerja. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain kepemimpinan, keahlian, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan budaya organisasi. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah kepemimpinan dan kompetensi.

Menurut Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Handoko (2018) kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang disingkat dengan (LONSUM), yaitu perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis di London, Inggris. Kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang masih dianggap kurang optimal terlihat dari target produksi dan realisasi produksi yang masih mengalami ketidakstabilan dan belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Terkait kondisi ini peneliti menduga adanya tingkat kinerja karyawan yang rendah pada karyawan, sehingga mempengaruhi rendahnya tingkat realisasi produksi buah sawit pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai tidak tercapai. Kurang memuaskan hal ini dibuktikan dengan seringkali karyawan tidak memenuhi target dan standar yang ditetapkan pada perusahaan.

Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang penulis melakukan observasi terhadap 5 (lima)

karyawan dengan permasalahan yang muncul pada variabel kinerja karyawan kompetensi dan kepemimpinan.

Penulis menemukan permasalahan yang ada di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang ialah, pengetahuan karyawan yang masih kurang dalam melakukan pekerjaan sehingga setiap karyawan merasa belum maksimal melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan posisinya. Untuk dapat menjalankan pekerjaan, setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang dapat dipercaya oleh perusahaan. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang harus ditingkatkan lebih baik lagi agar kontribusi karyawan kepada perusahaan kedepannya menjadi meningkat. Hal ini ditandai pada pekerjaan penyusunan laporan keuangan yang kerap kali mengalami keterlambatan.

Mengenai kepemimpinan, pada poin satu, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan pemimpin selalu menciptakan situasi atau suasana yang semangat dan menyenangkan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan pemimpin yang kurang dalam memahami dan menganalisis lingkungan atau situasi kerja yang menyenangkan untuk karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan dan pra riset suasana kerja karyawan di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang terlihat tegang dan kurang harmonis sehingga mengakibatkan terjadinya situasi kerja yang sedikit kaku. Kebijakan pimpinan perusahaan tidak mendukung permasalahan yang muncul sehingga menyebabkan situasi kerja yang buruk dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Rusdi Hidayat N. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting dalam membentuk karakter pegawai, karena mayoritas pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingan lebih tinggi.

Pandi Afandi (2021) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh *professionalisme* dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai keunggulan bidang tersebut.

Menurut Muhammad Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, pengetahuan dan faktor-faktor internal individu lainnya dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Kepemimpinan

Wibowo (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong, memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2018) kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Afandi (2018) kepemimpinan sebagai kemampuan atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang berjumlah 99 orang populasi sebanyak 99 maka penelitian ini menentukan jumlah sampel berdasarkan perhitungan melalui rumus *Slovin*, dengan *Margin Of Error* yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05; maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimal 79. Untuk menemukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan Teknik pengambilan sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*.

Penelitian ini secara keseluruhan menggunakan data primer. Data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 23 For Windows* dengan hasil output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
Model (Constant)	1,631	,770		2,118	,037
Kompetensi (X1)	,470	,139	,500	3,387	,001
Kepemimpinan (X2)	,388	,147	,389	2,637	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23. 2024

Koefisien regresi untuk konstanta (β) sebesar 1,631. Artinya, jika kompetensi nilainya 0 (tetap), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,631 satuan.

Koefisien regresi kompetensi positif (β) sebesar 0,470. Artinya, apabila kompetensi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila kompetensi menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Koefisien regresi disiplin positif (β) sebesar 0,388. Artinya, apabila kepemimpinan meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	792,598	2	396,299	122,002	,000 ^b
Residual	246,870	76	3,248		
Total	1039,468	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23. 2024

Berdasarkan Uji F, adapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 122,002 > F_{tabel} 3,12, dengan tingkat sig F 0,000 (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Uji t (Parsial)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel *dependen*, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel *independen*, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil Uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1,631	,770		2,118	,037
Kompetensi (X1)	,470	,139	,500	3,387	,001
Kepemimpinan (X2)	,388	,147	,389	2,637	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23. 2024

Koefisien kompetensi bernilai positif $t_{hitung} (3,387) > t_{tabel} (1,665)$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra, Tbk Palembang. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Kompetensi terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan adanya pengetahuan, pemahaman, dan sikap yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien kepemimpinan bernilai positif $t_{hitung} (2,637) > t_{tabel} (1,665)$, dengan tingkat sig.t $0,0010 < 0,05$. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra, Tbk Palembang. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan adanya pengetahuan analisis, keterampilan berkomunikasi, dan ketegasan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,763	,756	1,80230

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23. 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,756 artinya variabel kompetensi dan kepemimpinan mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar. 76,6% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 76,6\% = 23,4\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 95 % berdasarkan tabel IV.9 uji F diatas dapat dilihat nilai $F_{hitung} 122,002 > F_{tabel} 3,12$, dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Artinya, antara kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kompetensi dan kepemimpinan mampu menyebabkan perubahan sebesar 76,6% terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Hasil ini diperkuat dengan frekuensi jawaban responden yang menunjukkan jawaban ketidaksetujuan yang cukup tinggi, adapun jawaban responden yang cukup tinggi dengan kisaran pada variabel kompetensi (84% - 70%) dan pada variabel kepemimpinan yaitu (81% - 78%) artinya secara umum mayoritas (karyawan) mengakui jika Kompetensi, Kepemimpinan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang cukup rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan kasual positif dan signifikan antara kompetensi kepemimpinan dan kinerja karyawan, hal ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang kinerja karyawan, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama mampu menjelaskan sekitar 75,6% dalam kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:193), faktor yang mendukung dan mempengaruhi kinerja yaitu 1) Kompetensi 2) pengetahuan 3) rencana kerja 4) kepribadian 5) motivasi kerja 6) kepemimpinan 7) gaya kepemimpinan 8) budaya organisasi 9) kepuasan kerja 10) lingkungan kerja 11) loyalitas 12) komitmen 13) disiplin kerja. Berdasarkan teori tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi variabel yang peneliti teliti yaitu kompetensi dan kepemimpinan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh mohamad aji pamungkas (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Hilir Teh PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Bandung Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Hilir Teh PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Bandung Jawa Barat, Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 95% menunjukkan nilai t_{hitung} (3,387) > t_{tabel} (1,665), dengan tingkat sig. t $0,001 < 0,5$ (berpengaruh signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana dilihat dari tinjauan terhadap hasil jawaban gambaran umum responden mengenai kompetensi yang memperlihatkan jawaban ketidaksetujuan yang cukup tinggi pada variabel kompetensi yaitu dengan kisaran (84% - 70%) maka hal ini membuktikan bahwa banyak karyawan yang mengakui bahwa masih kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dengan pengetahuan, pemahaman dan sikap sehingga dampaknya mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:193), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

kompetensi. Menurut Wibowo (2017:120) kompetensi adalah sesuatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kompetensi memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan semakin baik pengetahuan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh positif pada hasil kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meta Clara, Dkk (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 95% menunjukkan nilai t_{hitung} (2,637) > t_{tabel} (1,665), dengan tingkat sig.t 0,010 < 0,5 (berpengaruh signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana dilihat dari tinjauan terhadap hasil jawaban gambaran umum responden mengenai kepemimpinan yang memperlihatkan jawaban ketidaksetujuan yang cukup tinggi, pada variabel kepemimpinan yaitu dengan kisaran (81% - 78%) maka hal ini membuktikan bahwa pemimpin yang bekerja belum baik artinya pemimpin kurang dalam memahami dan menganalisis lingkungan atau situasi kerja yang menyenangkan dan kurang memahami permasalahan yang muncul dalam perusahaan.

Sebagaimana tinjauan hubungannya dengan jawaban responden pada variabel kinerja karyawan tabel IV.6 yang juga didominasi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang cukup tinggi yaitu dengan kisaran (81% - 67%) maka hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang mengakui bahwa masih kesulitan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dampaknya kinerja karyawan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:193), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut kasmir (2018:191) kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan semakin baik ketegasan pemimpin dalam pengambilan keputusan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan

mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh positif pada hasil kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Putra (2021) dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Deli Medan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Rizki Melawati Siregar Dkk (2020) dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, diharapkan dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan agar dapat memenuhi standar kualitas kerja yang telah diharapkan oleh perusahaan karyawan dapat diharapkan meningkatkan kuantitas target di perusahaan dan selalu melaksanakan tugas dengan baik dengan mengimplementasikan solusi demi mencapai hasil kerja yang optimal.
2. PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, diharapkan kompetensi karyawan harus ditingkatkan lebih baik lagi agar kontribusi karyawan kepada perusahaan kedepannya menjadi meningkat dan dapat berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada pada masa mendatang.
3. PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, diharapkan perlu adanya perubahan dalam pemahaman dan dukungan dari pemimpin, serta penyesuaian kebijakan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendengarkan kebutuhan karyawan dan mengambil tindakan korektif dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.

- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Presetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Clara, M., Manalu, W. WW., Naiborhu, C. D., & Ginting, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1434-1444.
- Dewi, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia Di Kota Pekanbaru. *Ekonomi Dan Bisnis: Riau Economices And Business Review*, 12(2), 149-161.
- Diah Isnaini Asiati, Dkk (2019) *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang : Noer fikri Offset.
- Hafid, H, (2018). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada samsat polewali mandar. *Derema jurnal manajemen*, 13(2), 286-310.
- Irianto, Gogo Ade Putra. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 9 No 11.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Lestari, Annisha Woro (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Iingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Bjb Tbk.Kantor Abang Depok. *Tesis Tidak Dipublikasikan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Onsardi, O., & Inthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pamungkas, M. A. Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hindustri Hilir Teh PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Bandung Jawa Barat (*Bachelor's Thesis, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*).
- Praptiwi. M. D. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kineja Karyawan (*Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen*).*Volatitas*, 2021, 3.4.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Putra, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Karet Deli Medan (*Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*).
- Rachmatullah, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto (*Doctoral Dissertation, STIE Nobel Indonesia*).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Karyawan PT Honda Daya Anugraha Mandiri Cabang Sukabumi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.

- Safitri, F.N.P. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Mayangkar Ria (Radio Mayangkara) Kota Blitar: Studi Kasus Budaya Organisasi Dan Kompetensi. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (Ritmik)*, 5(4), 362-374.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Siregar, R. S. M., Indarti, S. S., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Geluh. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(3), 547-571.
- Suherman, B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang (*Doctoral Dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK"*).
- Suryanto, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 108-118.
- Tasya, P., & Lisa, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Indah An Tbk, Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1).
- Wibowo. (2017) *manajemen kinerja*, jakata: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal, Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2), 884-94.