

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII UNIT
USAHA TEBENAN BETUNG**

SKRIPSI



Nama : Aldo Risky Pranata

Nim : 212017036

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII UNIT
USAHA TEBENAN BETUNG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Aldo Risky Pranata

Nim : 212017036

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aldo Risky Pranata

NIM : 212017036

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di universitas muhamadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2022



Aldo Risky Pranata


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung.
Nama : Aldo Risky Pranata
NIM : 212017036
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

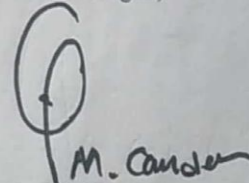
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,



Hj. Kholilah SE.,M.Si
NIDN : 0201106001

an Pembimbing II,



Amidi SE.,M.Si
NIDN : 0229056502

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha TriHandavani, S.E.,M.Si
NIDN/NBM: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.”-HR Tirmidzi

“Seindah apapun rencanamu Allah yang maha menentukan jalan ceritanya”

(Aldo Risky Pranata)

Ku persembahkan kepada :

- ❖ **Kakak dan Ayukku yang telah memberikan semangat baik moral maupun material.**
- ❖ **Keponakan ku tersayang Habib Bilal Aicho yang selalu menghibur dikala rasa lelah datang.**
- ❖ **Yang terkasih Diana Selvia dalam penulisan skripsi ini dan selalu memberikan semangat serta dukungan kepada penulis.**
- ❖ **Ibu Hj.Kholilah SE.,M.Si dan bapak Amidi SE.,MS.Si yang tak pernah bosan-bosan membimbingku, Terima kasih atas bimbingannya.**
- ❖ **Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII UNIT USAHA TEBENAN BETUNG"** sebagai salah satu persyaratan menempuh ujian guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, bapakku (Wilson) Mamaku (Heri Sumarni) dan saudara- saudaraku tercinta yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan selalu ada dalam membiayai, mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada di setiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi

ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas MuhammadiyahPalembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra,S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Mister Candra, S.pd., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj.Kholilah,S.E.,M.Si dan Bapak Amidi,S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan saudara- saudaraku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
7. Keponakanku yang selalu menghiburku di kala penat dalam menulis skripsi ini Habib Bilal Aicho.
8. Terima kasih untuk seseorang yang selalu senantiasa menemaniku hingga saat ini dan sampai seterusnya Diana Selvia.

9. Terima kasih teman terbaikku (Nasrullah, Berry Adji P, Riki Setyawan, Aldian Prasetya, Heru Albani, Deden Aulady, Fajar Pangestu, Dimas Saputra) terima kasih telah membantu dan selalu ada dalam penyusunan skripsi ini
10. Teman-teman sealmamater khususnya prodi Manajemen angkatan 2017 yang telah saling membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Dan semua pihak yang selalu bertanya “kapan sidang”, “kapan nyusul”. Dan lain sejenisnya kalian adalah alasan ku segera menyelesaikan skripsi ini

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini. *Billahi Fii Sabilil Haq, FastabikulKhairot*

Wassalamu’alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2022

Aldo Risky Pranata

DAFTAR ISI

HALAMANSAMPUL DEPAN	i
HALAMANJUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAANBEBASPLAGIAT	iii
HALAMANPENGESAHANSKRIPSI	iv
HALAMAN MOTODANPERSEMBAHAN	v
HALAMANPRAKATA	vi
DAFTARISI.....	ix
DAFTARTABEL.....	xi
DAFTARGAMBAR	xii
DAFTARLAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. RumusanMasalah	8
C. TujuanPenelitian.....	8
D. ManfaatPenelitian.....	9
BAB II KEPUSTAKAAN, KERANGKA	
PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. KajianPustaka	10
B. PenelitianSebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	30

D. Hipotesis	31
BAB III PEMBAHASAN METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan dan Hasil	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Produksi Karet Tahun 2016 – 2020	5
Tabel 3.1 :Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 4.1 : Hasil PengujianValiditas.....	52
Tabel 4.2 : Hasil Pengujian Realiabilitas	53
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	55
Tabel 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.	56
Tabel 4.7 :Karakteristik Responden Lama Status Karyawan.....	56
Tabel 4.8 :Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.9 : Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.10 : Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.11 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.12 : Hasil Uji F	67
Tabel 4.13 : Hasil Uji T.....	68
Tabel 4.14 : Hasil Uji Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 : Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 4 : Prekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Tabel Uji Hipotesis
- Lampiran 6 : Tabel F
- Lampiran 7 : Tabel T
- Lampiran 8 : Tabel R
- Lampiran 9 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 10 : Lembar Perbaikan Skripsi
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 : Blanko Cek Plagiat
- Lampiran 14 : Jurnal
- Lampiran 15 : Sertifikat AIK
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

Abstrak

Aldo Risky Pranata/212017036/2022/ Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung. 2. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung. 3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Asosiatif* . Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 52 Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (Angket). Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan koefisien Determinasi. Hasil analisis menunjukkan 1. Ada Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung. 2. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung. 3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Aldo Risky Pranata/212017036/2022/Influence of Leadership, Work Environment on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit.

The formulation of the problem in this study is 1. Does Leadership, work Environment Affect Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 2 Does Leadership influence Count. 3. Does the work Environment Affect Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. The type of research used is associative research. The variables used are Leadership, Work Environment, Employee Performance. The sample used was 52 employees of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit with purposive sampling technique. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used in this study used a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, F test, t test, and coefficient of determination. The result of the analysis show 1. There is an influence of Leadership, Work Environment on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 2. There is an Influence on the Performance of Employees of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 3. There is an influence of Work Environment on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. Employee Performance PTPN VII Tebenan Betung Becomes a Business Unit.

Keywords : Leadership, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan bagian utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Masalah perusahaan yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Peran sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan agar suatu perusahaan tersebut berjalan dengan lancar. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan

kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam buku buku manajemen kinerja edisi kelima karya Prof.Dr.Wibowo,.(2016:7) terdapat pernyataan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Rivai (2006: 88), Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja merupakan hal pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan

suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja Menurut Kasmir, (2019: 189) adalah Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja.

Kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang tertentu mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai-nilai orang lain dengan sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi seorang

pimpinan perusahaan yang baik, ia harus memiliki keahlian interpersonal yang luar biasa. Sehingga mampu digunakan untuk memperbaiki hubungan yang retak dengan para karyawan di dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Visioner (*Vision*), Motivasi (*Motivation*), Pelayanan (*Serving*), Empati (*Emphaty*), Kreativitas (*Creativity*), Ketelitian (*Thoroughness*), Mengatur (*Manage*), Membangun tim (*Team building*), Mengambil resiko (*Taking risks*), Peningkatan (*Improving*).

Menurut Mardiana (2005;15), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memiungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja

Menurut Sedarmayanti (2996;21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara.

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan Karet yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, setiap menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan PT.Perkebunan Nusantara VII (ptpn7) betung tercapai perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang menaati peraturan dan bekerja dengan rajin, motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti bonus yang diberikan dan tunjangan hari raya. Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (ptpn7) Betung dapat dilihat pada tabel Produksi dengan kurun waktu 5 tahun yaitu pada tahun 2016, 2017, 2018, 2019, 2020.

Tabel 1.1

Produksi Karet Tahun 2016-2020

PT Perkebunann Nusantara VII Betung

No	Tahun	Produksi Karet		presentase
		Target (ton)	Realisasi(ton)	
1	2016	27.490.000	27.684.000	110%
2	2017	29.100.000	25.373.000	87%
3	2018	26.523.000	21.979.000	83%
4	2019	28.015.000	24.023.000	85%
5	2020	27.601.000	25.427.000	92%

Sumber :Data PT. Perkebunan Nusantara VII Betung 2016 - 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan produksi karet selama lima tahun terakhir mengalami naik turun setiap tahunnya. Pada tahun 2016 realisasi produksi sudah mencapai standar sebanyak 110% . Pada tahun 2017 realisasi produksi menurun mencapai 87%, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2018 sebanyak 83%, terjadi kenaikan pada tahun 2019 sebanyak 85% dan terjadi lagi kenaikan pada tahun 2020 sebanyak 92%, target yang ditetapkan oleh perusahaan pun tidak sama setiap tahunnya,, selama 5 tahun realisasi produksi belum mencapai target perusahaan.

Hal tersebut menjadi permasalahan bagi perusahaan dan karyawan yang bekerja disana. Karena ada beberapa faktor penghambat dalam Kinerja karyawan seperti standar kerja yang ditetapkan perusahaan tetapi tidak dilakukan oleh beberapa karyawan dengan baik.

Dalam hal ini permasalahan pada PTPN VII Umit Usaha Tebenan Betungbahwa masih rendahnya standar yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya kualitas karet yang dihasilkan seperti masih banyaknya karyawan memasukkan kulit pohon karet kedalam pencetakan. Alat dan sarana juga menjadi permasalahan bagi perusahaan, hal ini dapat dilihat masih kurang sumber daya yang dapat membantu penyelesaian tujuan perusahaan. Hal ini dilihat dari mesin produksi yang sudah mulai termakan usia sehingga mengakibatkan mesin sering mengalami kerusakan. Selain itu, kurangnya motif dari atasan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga karyawan

merasa diabaikan yang mengakibatkan karyawan tidak merasa terdorong untuk bekerja optimal.

Permasalahan Kepemimpinan PT.Perkebunan Nusantara VII UU Tebenan Betung dapat dilihat dari seringnya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugasnya seperti kesalahan penulisan laporan pengiriman hasil produk yang mana atasan bukannya memberikan motivasi dan arahan tetapi malah memarahi karyawan, membuat karyawan menjadi stres dan tertekan. Kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan menjadi permasalahan. Hal ini disebabkan karena atasan yang jarang berada ditempat sehingga sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan dan atasan. Kemampuan mengendalikan bawahan juga menjadi permasalahan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. Hal ini disebabkan karyawan yang masih sering telat dalam bekerja disebabkan kemampuan atasan dalam mengendalikan bawahannya yang masih kurang tegas.

Kondisi lingkungan kerja pada PTPN VII UU Tebenan Betung bisa dikatakan kurang baik yaitu masalah kebersihan dibagian produksi dikarenakan limbah yang dihasilkan perusahaan tidak dibersihkan secara menyeluruh oleh karyawan karena karyawan sudah lelah dalam bekerja. Kebisingan oleh suara mesin yang terlalu kencang di bagian produksi juga menyebabkan terganggunya kinerja karyawan dibagian administrasi karena jarak antar gedung terlalu dekat, permasalahan yang belum terselesaikan di PTPN VII UU Tebenan Betung ialah permasalahan keamanan yang mana masih sering terjadinya kehilangan hasil panen disebabkan kurangnya

petugas keamanan yang ada. kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan pada sebuah organisasi tidak bekerja secara efektif dan efisien .

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh kepemimpinan danLingkungn kerja, terhadap kinerja karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung?
2. AdakahPengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung?
3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahuiPengaruh kepemimpinan danLingkungn kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung?
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PTPN VII UU Tebenan mengenai Pengaruh Kompensasi Kerja, motivasi kerja, dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, untuk penelitian yang sama

Daftar Pustaka

- Ahmad Prayudi. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*. Vol. 3 No. 2 (2017).
- Busro Muhammad, (2020). *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group
- Dimas Nur Isfandi, Nawazirul Lubis, Reni Shinta Dewi. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Wilayah Semarang* . Vol 4 No.1 2015.
- Kasmir . (2019). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pres
- N Nahrin , Masdar Mas'ud , Mukhlis Sufri. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang*. Vol.1 No.2 (2020). Universitas Muslim Indonesia.
- Program starsatu (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Medan*. Vol. 1 , e-ISSN 26554-6493 (2018). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajawali Pres