

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA MUARA ENIM**

**SKRIPSI**



**Nama : Willy Arianto**

**Nim : 212016231**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA MUARA ENIM**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Willy Arianto**

**Nim : 212016231**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Willy Arianto  
Nim : 212016231  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Willy Arianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap  
Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada Muara  
Enim  
Nama : Willy Arianto  
Nim : 212016231  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Mei 2023

Pembimbing I,



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M**  
NIDN : 0207046301

Pembimbing II,



**Anggreany Hustia, S.E., M.M**  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,  
Dekan

Ub, Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN. 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

***“Jangan Kamu Merasa Lemah dan Jangan Bersedih, Sebab Kamu Paling Tinggi Derajatnya Jika Kamu Beriman”.***

***(QS : Ali Imran : 139)***

### **PERSEMBAHAN :**

***&Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam***

***&Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih***

### **KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :**

***&Orang Tuaku Tercinta Ayahand Alm. Tobroni & Ibunda Bariah***

***&Keluargaku Tersayang***

***&Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa***

***&Sundra Anggraini Terkasih***

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Alm.Tobroni dan Ibunda Bariah. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M dan Ibu Anggreany Hustia, S.E, M.M selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku penelaah I dan II yang telah memberikan saran perbaikan yang bermanfaat untuk skripsi ini

6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada PT. Musi Hutan Persada Muara Enim yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut karyawan sebagai responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sundra Anggani yang terkasih.
9. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Palembang, Februari 2023

Willy Arianto

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK INDONESIA.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK INGGRIS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	25
D. Hipotesis.....	25



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Data yang Diperlukan.....	29
F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan .....	56
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
A. Simpulan.....	65
B. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT Musi Hutan Persada Muara Enim.	5
Tabel I.2 Pra Riset Karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim .....	6
Tabel II.1 Perbandingan antara Penelitian Sekarang dan Sebelumnya .....	25
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan .....	30
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	44
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan .....	48
Tabel IV.4 Kepemimpinan .....	49
Tabel IV.5 Kompetensi .....	51
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel IV.7 Uji F .....	54
Tabel IV.8 Ujit .....	55
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi

Lampiran 4 Olahan Data SPSS

Lampiran 5 Tabel r

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 8 Sertifikat-Sertifikat Pendukung

Lampiran 9 Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Willy Arianto/ 202016231/ 2023/ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, (2) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, dan (3) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan dan kompetensi, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah 78 responden menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan (1) ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, (2) ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim, dan (3) ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi mampu memberikan sumbangan terhadap perubahan kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 65,9%.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Willy Arianto/ 202016231/ 2023/ The Influence of Leadership and Competence on Employee Performance at PT Musi Hutan Persada Muara Enim***

*This study aims to (1) determine the effect of leadership and competence on the performance of employees at PT Musi Hutan Persada Muara Enim, (2) the influence of leadership on the performance of employees at PT Musi Hutan Persada Muara Enim, and (3) the effect of competence on the performance of employees at PT Musi Hutan Persada Muara Enim. The type of research used is associative. The independent variables used in this study include leadership and competence, as well as the dependent variable, namely employee performance. The sample used was 78 respondents using the proportionate stratified random sampling method. The data used is primary data by collecting questionnaire data. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis prove (1) there is a significant influence of leadership and competence on the performance of employees at PT Musi Hutan Persada Muara Enim, (2) there is a significant effect of leadership on the performance of employees at PT Musi Hutan Persada Muara Enim, and (3) there is a significant effect of competence on employee performance at PT Musi Hutan Persada Muara Enim. The coefficient of determination shows that leadership and competence are able to contribute to changes in employee performance, with a contribution of 65.9%.*

***Keywords: Leadership, Competence, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Schuler, manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Edy Sutrisno, 2017 : 6).

Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya (Mangkunegara, 2016 : 1).

Sumber daya manusia tersebut dikatakan penting karena jika sumber daya manusia baik maka kinerjanya yang dihasilkannya untuk tujuan organisasi pun akan menjadi semakin baik, sehingga keadaan organisasi di masa depan akan semakin berkembang, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya tujuan organisasi pun akan menjadi buruk. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki karyawan atau sumber daya yang mampu memegang peranan penting di dalam organisasi itu sendiri

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2017 : 3). Sedangkan menurut Simanjuntak (2018 : 1), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja karyawan dikatakan sangat penting bagi perusahaan, sebab kinerja yang baik dari karyawan tentunya akan menghasilkan kontribusi yang baik pula



bagi perusahaan. Sehingga dengan kinerja yang optimal akan mampu mengimplementasikan rencana kerja yang telah disusun oleh perusahaan, ke dalam suatu pencapaian yang direalisasikan pada pelaksanaan tugas yang sudah ditetapkan guna kepentingan perusahaan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu kepemimpinan, karena pimpinan yang baik akan mampu membimbing karyawannya untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016 : 170).

Kepemimpinan merupakan bentuk strategi dalam memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena berdasarkan kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para karyawannya untuk bekerja sedemikian rupa, hal ini menjelaskan jika melalui kepemimpinan yang baik maka dapat menggerakkan para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan, tidak terlepas dari faktor kompetensi, karena karyawan yang berkompotensi baik cenderung akan bekerja dengan kompeten. 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 (Wibowo, 2017 : 271).

Kompetensi merupakan satu faktor penentu yang berada di belakang kinerja yang kompeten dari seorang karyawan. Karyawan dikatakan berkompentensi apabila dapat menjalankan perannya dengan baik di perusahaan, sebaliknya apabila karyawan tidak dapat menjalankan perannya dengan baik di perusahaan maka disebut kurang berkompentensi. Kompetensi dikatakan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawan, karena kompetensi menyangkut segala bentuk pemahaman, keahlian maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan potensi kerjanya di perusahaan. Sehingga kompetensi dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan demikian apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan berdampak positif pula pada pekerjaan yang dihasilkannya, dengan demikian akan tercipta kinerja yang optimal.

PT Musi Hutan Persada Muara Enim bergerak dalam bidang pemasok bahan baku Industri Pulp sehingga jenis pohon yang dominan ditanam adalah jenis yang cepat tumbuh dan cocok sebagai bahan baku Pulp, yaitu *Acacia Mangium* dan *Eucalyptus* pelita. Pohon Acacia merupakan pohon inti pada kegiatan hutan tanaman di PT Musi Hutan Persada Muara Enim. PT Musi Hutan Persada Muara Enim beralamatkan di Jalan PT TEL Banuayu, Kecamatan Empat Petulai. Dangku, Dambang Dangku, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan (31172).

Berdasarkan hasil tinjauan penulis melalui data pelaksanaan pekerjaan pada PT Musi Hutan Persada Muara Enim, diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir PT Musi Hutan Persada Muara Enim masih belum mencapai realisasi target pelaksanaan kerja, sebagaimana dalam data berikut :

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT Musi Hutan Persada Muara Enim**  
Kayu dalam Satuan Meter Cubic (M<sup>3</sup>)

Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Pencapaian (%)	Tidak tercapai (%)
2017	90.871.234 M <sup>3</sup>	83.392.876 M <sup>3</sup>	91,77	8,33
2018	86.207.883 M <sup>3</sup>	71.561.569 M <sup>3</sup>	83,01	16,99
2019	94.338.220 M <sup>3</sup>	78.338.964 M <sup>3</sup>	83,04	16,96
2020	72.946.239 M <sup>3</sup>	54.431.720 M <sup>3</sup>	74,62	25,38
2021	81.702.908 M <sup>3</sup>	59.370.962 M <sup>3</sup>	72,67	27,33

Sumber : PT Musi Hutan Persada Muara Enim, 2022

Berdasarkan Tabel I.1 di atas, menunjukkan bahwa secara kuantitas tingkat pelaksanaan kerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan masih belum sesuai dengan target yang sudah ditetapkan PT Musi Hutan Persada Muara Enim. Hal ini dapat ditinjau dari perkembangan pelaksanaan kerja pada periode tahun 2017 hingga 2021 yang realisasinya tidak memenuhi target. Adapun realisasi pelaksanaan kerja yang tidak mencapai target tersebut, sebagai bentuk kualitas kerja karyawan yang kurang baik, karena pimpinan menilai bahwa cukup banyak karyawan yang lamban dalam menangani pekerjaannya dengan alasan kesulitan medan di lapangan. Selain itu waktu kerja yang digunakan karyawan belum optimal guna memaksimalkan kegiatan operasional, seperti menunda kegiatan hingga siang hari dengan alasan kesulitan akses ke lokasi, sehingga hal ini ikut ambil bagian dalam masalah ketidakcapaian target

pelaksanaan kerja tersebut, sebab waktu kerja merupakan kunci terselesainya pekerjaan.

Berdasarkan data pra-riset terhadap 30 karyawan, menunjukkan beberapa aspek yang tidak disukai karyawan selama bekerja di PT. Musi Hutan Persada Muara Enim, sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel I.2**  
**Pra-Riset Karyawan PT. Musi Hutan Persada Muara Enim**

<b>No</b>	<b>Hal yang tidak disukai selama bekerja</b>	<b>Orang</b>
1	Pimpinan sering memberikan keputusan berdasarkan pendapat pribadi dan kurang mempertimbangkan kondisi yang mempersulit karyawan.	5
2	Pimpinan hanya memberi perintah tanpa memperhatikan detail pekerjaannya.	3
3	Pimpinan keras kepala dan tidak mau menerima keluhan.	4
4	Saran dari karyawan dianggap tidak penting.	6
5	Adanya karyawan yang kurang mengetahui pekerjaannya.	2
6	Adanya karyawan yang tidak paham tentang mekanisme kerja.	3
7	Adanya karyawan yang tidak terampil dan menghambat kerjasama tim.	2
8	Adanya karyawan yang tidak berkemampuan baik tapi merasa paling ahli.	3
9	Rekan kerja yang lamban bekerja dan menghambat pencapaian target tim.	2
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.2, menunjukkan adanya 9 pernyataan yang dianggap tidak disukai oleh para karyawan selama bekerja di PT. Musi Hutan Persada Muara Enim.

Beberapa hal yang tidak disukai karyawan mengarah pada terbentuknya variabel kepemimpinan. Adapun untuk indikator kemampuan analitis diwakili oleh jawaban pada pernyataan nomor 1 mengenai pimpinan sering memberikan

keputusan berdasarkan pendapat pribadi dan kurang mempertimbangkan kondisi yang mempersulit karyawan, misalnya penetapan target pada suatu lahan penebangan tanpa mempertimbangkan hasil observasi medan dan sulitnya akses yang dilalui. Indikator keterampilan berkomunikasi diwakili oleh jawaban pada pernyataan nomor 2 mengenai pimpinan hanya memberi perintah tanpa memperhatikan detail pekerjaannya, karena instruksi dan arahan yang diberikan tidak dikordinasikan secara jelas berdasarkan mekanisme kerja yang berlaku. Serta untuk indikator kemampuan mendengar diwakili oleh jawaban pada pernyataan nomor 3 mengenai pimpinan keras kepala dan tidak mau menerima keluhan. Masalah lainnya dinyatakan pada pernyataan nomor 4 mengenai saran dari karyawan dianggap tidak penting, hal ini dijelaskan oleh karyawan, dalam kondisi disaat karyawan mengeluhkan medan dan akses lahan yang buruk akibat hujan, namun pimpinan tidak mempertimbangkan penurunan target ataupun relokasi penebangan ke lahan lain selagi menunggu akses jalan membaik, dan hanya menyalahkan karyawan karena dianggap kurang berusaha.

Disamping variabel kepemimpinan, terdapat variabel kompetensi yang termasuk dalam hal-hal yang tidak disukai oleh para karyawan. Indikator pengetahuan diwakili oleh jawaban pada pernyataan nomor 5 mengenai masalah adanya karyawan yang kurang mengetahui pekerjaannya, seperti dalam hal perputaran karyawan yang semula ditempatkan di bidang pembibitan yang dialihkan pada bagian penebangan tanpa mempertimbangkan pengetahuannya. Indikator pemahaman diwakili oleh jawaban pada pernyataan nomor 6 mengenai masalah adanya karyawan yang tidak paham tentang mekanisme kerja,

contohnya dalam memahami tata cara dalam pemilahan pohon yang hendak ditebang. Serta untuk indikator kemampuan/ keterampilan diwakili oleh jawaban pada pernyataan nomor 7, 8 dan 9 mengenai masalah karyawan yang tidak terampil dan menghambat kerjasama tim, karyawan yang tidak berkemampuan baik tapi merasa paling ahli, rekan kerja yang lamban bekerja dan menghambat pencapaian target tim. Berkaitan dengan masalah kemampuan/keterampilan tersebut, karyawan menjelaskan bahwa ada beberapa karyawan yang kemampuannya dinilai masih kurang, namun bersikeras dengan metode kerjanya sendiri tanpa bekerjasama dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman di bidangnya, sehingga aktivitas kerjasama tim menjadi lamban.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Muara Enim.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT Musi Hutan Persada Muara Enim untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hadari Nawawi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada.
- Heru Irawan. (2017). *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara*. Repository Umsu. 123456789/9854. Oktober 2017.
- Ilham Alimuddin. (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar*. Yume : Journal of Management. Volume 3 Issue 2021. Page 127-141. ISSN : 2614-851X.
- Iqbal Hasan. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Lily Desianti Permatasari dan Agus Hermani D.S. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing Kabupaten Sragen*. E-Journal. Vol.03. No.06. Oktober 2020.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2018). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Martoyo Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Meta Clara. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Nusantara III Medan*. Journal Stiemb. Vol.04. No.03. September 2020.
- Payaman J. Simanjuntak. (2018). *Manajemen dan Evoluasi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.



Sri Wahyupi. (2019). *Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar*. Digilibadmin Unismuh. Vol.03. No.06. Oktober 2019.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

V.Wiratna Sujarweni. (2015). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.