

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

SKRIPSI



Nama : Rani Vebianti

NIM : 212020310

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

SKRIPSI

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

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Rani Vebianti

NIM : 212020310

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rani Vebianti
Nim : 212020310
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sastra Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah 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 dituliskan 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 saya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 27 Februari 2024



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan
Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

Nama : Rani Vebianti
NIM : 212020310
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Pembimbing II



Dr. Faedec Yemaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN : 0217107002

Mengetahui,
Dekan

U.h Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah
(selesai dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

❖ Kedua Orang Tua

Bapak Robinson dan Ibu Yunani
terimakasih atas kepercayaan yang
telah diberikan izin merantau jauh
dari kalian, serta pengorbanan,
doa dan semangat tiada hentinya.

❖ Kepada Ke dua Adikku

Ririn Anggraini dan Yongki
Alvarezon yang selalu memberi
dukungan dan doa atas pilihan
hidup yang saya ambil.

❖ Untuk Almamater



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang” Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Robinson dan Ibu Yunani, saudaraku/i Ririn Angraini dan Yongki Alvarezon serta seluruh keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, DS, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. M. Idris, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr. Fadhil Yamlali, S.E., AK., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Bapak Ahmad Jahri selaku Coordinator HR Unit SS, bapak Febriansya dan ibu Ika PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penelitian.
10. Teman Seperjuanganku dari semester satu A. Tiara Amanda Ayu Sabilah, Nurul Hasanah, dan Nabila Qurrotu Aini. Yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
11. Serta rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2020.

12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, 27 Februari 2024

Yang menyatakan

Rani Vebianti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	17
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	41

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Operasionalisasi Variabel.....	45
D. Populasi dan Sampling	45
E. Data Yang Diperlukan	59
F. Metode Pengumpulan Data	50
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	51

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan Dan Hasil	78
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	85
B. Saran	85
DATAR FUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penjualan Produksi Sawit	6
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan	8
Tabel I.3 Hasil Pra Riset Kompetensi	9
Tabel I.4 Hasil Pra Riset Kepemimpinan	11
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	34
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel III.2 Jumlah karyawan perusahaan	48
Tabel IV.1 Hasil uji validitas	61
Tabel IV.2 Hasil uji reliabilitas	62
Tabel IV.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	63
Tabel IV.4 Karakteristik responden berdasarkan jabatan	64
Tabel IV.5 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	65
Tabel IV.6 Kinerja karyawan (Y)	66
Tabel IV.7 Kompetensi (X1)	68
Tabel IV.8 Kepemimpinan (X2)	71
Tabel IV.9 Hasil regresi linier berganda	73
Tabel IV.10 Hasil uji f (uji simultan)	75
Tabel IV.11 Hasil uji t (uji persial)	76
Tabel IV.12 Hasil koefisien determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	40
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel (Y)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel (X1)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel (X2)
- Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabelitas
- Lampiran 8 Uji Regresi
- Lampiran 9 Uji F
- Lampiran 10 Uji t
- Lampiran 11 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 12 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 13 Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 Sertifikat AIK
- Lampiran 15 Sertifikat SKPI
- Lampiran 16 Sertifikat SKPI
- Lampiran 17 Sertifikat SKPI
- Lampiran 18 Sertifikat SKPI
- Lampiran 19 Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 Bebas Plagiat
- Lampiran 21 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 22 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 23 Surat Pernyataan Selesai Penelitian

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

Rani Vebianti¹, M. Idris², Fadhil Yamaly³

ABSTRAK

Rani Vebianti/212020310/2024/Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

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, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung $122,002 > F$ tabel 3,12 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $3,387 > t$ tabel 1,665 dan sig sebesar $0,001 < 0,05$. 3) Ada pengaruh signifikan variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra indonesia, Tbk Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung $2,637 > t$ tabel 1,665 dan signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,756 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi dan kepemimpinan sebesar 76,6% dan sisanya 23,4% oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rani Vebianti/212020310/2024/The Influence of Competency and Leadership on PT Employee Performance. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

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, This result is proven by the calculated F test results of $122.002 > F \text{ table } 3.12$ and is significant at $0.000 < 0.05$. 2) There is a significant influence of the competency variable on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, This result is proven by the calculated t test results of $3.387 > t \text{ table } 1.665$ and sig of $0.001 < 0.05$. 3) There is a significant influence of leadership variables on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, This result is proven by the calculated t test results of $2.637 > t \text{ table } 1.665$ and is significant at $0.010 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show an Adjusted R Square value of 0.756, meaning that employee performance can be explained by the competency and leadership variables of 76.6% and the remaining 23.4% by other variables in this research.

Keywords: Competence, Leadership and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 yg diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada. Menurut Hasibuan (2019:10) 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.

Manajemen Sumber Daya Manusia Era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian penting dari keberhasilan para pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi, para karyawan, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, dan semua organisasi,

lembaga atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu kajian penting dalam sumber daya manusia yaitu kinerja. Kinerja memiliki pengertian lain sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menggambarkan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2019:184) 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.

Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain kepemimpinan, keahlian, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan budaya organisasi.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Wibowo (2017:271) 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.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ini adalah kepemimpinan, kepemimpinan yang harus dikembangkan oleh semua pemimpin dengan sepenuh hati adalah kemampuan untuk memimpin organisasi secara efektif dengan memperhatikan atau meningkatkan cara kerja karyawan agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya supaya dapat secara sadar dan tanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Menurut Handoko (2018:294) 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. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Aryani, Subiyanto dan Septyariani, 2021). Pemimpin harus menyadari bahwa perilaku akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi seseorang karyawan agar mereka bersedia melakukan pekerjaan dan mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses mempengaruhi karyawan dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan karyawan untuk menyampaikan maksud dan tujuan guna keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut disinilah dituntut peran dari kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik, harmonis dan solid untuk karyawannya agar meningkatkan kualitas dan produktivitasnya serta menciptakan tata kerja yang lancar.

Pesatnya perkembangan industri kelapa sawit sekarang ini mendorong setiap perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Kelapa sawit merupakan bahan baku nabati yang mempunyai peranan strategis dalam pembangunan perekonomian indonesia. Sebagai produsen minyak sawit terbesar di dunia, indsutri kelapa sawit secara langsung dan tidak langsung mempekerjakan 16 juta pekerja. Industri kelapa sawit di Indonesia dibangun dengan pendekatan yang memprioritaskan keseimbangan antara aspek sosial, ekonomi dan lingkungan. Hal ini sejalan dengan komitmen pemerintah Indonesia dalam

melaksanakan pembangunan berkelanjutan, yang telah diatur secara khusus dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional.

PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang berkantor di jalan Veteran No. 335/76 Palembang, Sumatera Selatan sebagai kantor Brand Office atau kantor pusat di jalan Ahmad Yani No. 2 Medan, Sumatera Utara pada mulanya salah satu anak perusahaan Harrison & Crosfield, London yang beroperasi di Medan. PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang disingkat dengan (LONSUM), yaitu perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis di London, Inggris, memulai perkebunan pertamanya di Indonesia yang berlokasi dekat kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan utama LONSUM meliputi pemulihan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan dan penjualan produk-produk sawit, kakao dan teh. Saat ini PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang mengalami beberapa kendala permasalahan. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis terdapat permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya tingkat kompetensi dan kurangnya dari pemimpin yang baik.

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. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel jumlah target produksi buah sawit sebagai berikut :

Tabel I.1
Jumlah Target Produksi Buah Sawit
PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

Tahun	Target (Ton)	Realisasi Produksi Buah Sawit (Ton)	Presentase (%)
2018	2.114.622	1.516.000	71,1%
2019	2.136.539	1.466.000	68%
2020	2.159.637	1.295.000	59%
2021	2.171.053	1.204.000	55%
2022	2.156.264	1.174.000	54%

Sumber: PT. PP. London Sumatra indonesia, Tbk Palembang 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang pada tahun 2018-2022 yang masih belum mencapai target. Dengan tingkat presentase pada tahun 2018 sebesar 71.1%. pada tahun 2019 sebesar 68%. Pada tahun 2020 sebesar 59%. Pada tahun 2021 sebesar 55% dan pada tahun 2022 sebesar 54%. 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 pada tahun 2018-2022 dapat dilihat dari tabel target produksi dan realisasi yang masih belum optimal dalam mencapai target.

Realisasi produksi dalam kondisi tidak stabil jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan perusahaan untuk jangka waktu 5 tahun terakhir sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Ketidakstabilan jumlah target produksi ini telah menimbulkan permasalahan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, kinerja karyawan yang menurun. Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Apabila terus dibiarkan seperti ini akan menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dan akan mengakibatkan kebangkrutan bagi perusahaan bila tidak diantisipasi sejak dini dengan meningkatkan kinerja karyawan. Terkait dengan pelaksanaan tugas berdasarkan pengamatan rendahnya tingkat kinerja karyawan di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang terjadi karena beberapa faktor seperti rendahnya tingkat kompetensi dan kurangnya komunikasi dari pemimpin.

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 sehingga peneliti melakukan Pra Riset terhadap 30 responden sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

No	Pernyataan	Iya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	10	20
2	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan oleh perusahaan	13	17
3	Karyawan merasa malu jika pekerjaannya belum selesai dikerjakan	10	20

Sumber: Pra Riset PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra penelitian melalui kuesioner penulis menemukan permasalahan yang ada di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang diketahui bahwa. Beberapa karyawan yang bekerja kurang memperhatikan hal-hal yang menjadi fundamental perusahaan, karyawan kurang dapat menerima masukan atau kritik dari rekan pekerja, hal ini dilihat dari kinerja karyawan wilayah kelembagaan keuangan yang belum memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selain itu juga dalam bekerja karyawan terlalu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengakibatkan beberapa pekerjaan belum terselesaikan dengan baik.

Masalah lainnya yaitu karyawan belum mencapai kuantitas target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan target merupakan hal yang sangat penting, apabila target tidak tercapai maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap perusahaan, hal ini terlihat pada pekerjaan internal audit yang kurang baik seharusnya kuantitas target dapat menjadi tolak ukur

kinerja karyawan, tidak tercapainya kuantitas target penjualan atau tidak maksimalnya kinerja karyawan. Karyawan kurang menetapkan langkah yang serius dalam menyelesaikan pekerjaan lewat dari tanggat waktunya, belum tercapainya kinerja karyawan ini mengakibatkan tugas menumpuk. Selain itu sistem kontrol kinerja karyawan yang kurang mengakibatkan sulit untuk memutuskan tugas yang mana yang akan didahulukan dikerjakan dan bahkan tugas urgen yang lainnya sehingga perlu dilakukan kesadaran dari karyawan pada saat bekerja, agar karyawan tidak membuang waktunya saat bekerja dan memilih menyelesaikan pekerjaan untuk hasil yang baik bagi perusahaan.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

No	Pernyataan	Iya	Tidak
Kompetensi			
1	Setiap karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja	10	20
2	Setiap karyawan telah memahami tugas yang harus dikerjakan	14	16
3	Karyawan selalu bersikap dengan baik terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan	13	17

Sumber: Pra Riset PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.3 hasil pra penelitian melalui kuesioner 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.

Karyawan masih belum terlalu paham dengan apa yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas serta target perusahaan yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik, hal ini ditandai pada pekerjaan operasional administrasi kepersonaliaan di perusahaan yang belum sesuai atau tidak tercapainya target kerja. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang masih menunda pekerjaannya yang diberikan oleh atasan dan lebih memilih untuk bersantai. Hal tersebut terjadi akibat kurangnya pemahaman dan kesadaran dari karyawan terhadap hasil dalam bekerja. Selain itu, sikap yang ditunjukkan karyawan terkadang kurang baik dalam menerima tugas kerja yang dibebankan. Hal ini ditandai dengan layanan perusahaan yang kurang, atas ketepatan waktu dalam pembayaran tagihan pembelian buah sawit dari petani plasma.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Kepemimpinan
PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang

No	Pernyataan	Iya	Tidak
Kepemimpinan			
1	Pemimpin selalu menciptakan situasi atau suasana yang semangat dan menyenangkan dalam bekerja	12	18
2	Pemimpin sudah mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang dilakukan	15	15
3	Pemimpin tegas dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan	10	20

Sumber: Pra Riset PT.PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.4 hasil pra penelitian melalui kuesioner penulis menemukan permasalahan yang ada di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang 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.

Permasalahan lainnya yaitu pemimpin masih kurang untuk menciptakan komunikasi dalam hal menyampaikan arahan gagasan dan pesan kepada bawahannya. Penyampaian pimpinan kurang dipahami oleh para karyawan, sehingga karyawan kurang mengerti maksud dari pemimpin dengan baik. Hal ini ditandai ketika pimpinan memberikan layanan teknologi informasi kepada karyawan namun karyawan tidak memahaminya, Pada poin terakhir kurangnya ketegasan dari pemimpin dalam mengawasi pekerjaan karyawan dan kurangnya kemampuan mengendalikan bawahan maka hal tersebut dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dan target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini terlihat pada pekerjaan distribusi pengiriman penjualan produk minyak sawit dari pabrik kelapa sawit kepada konsumen. Karyawan yang terlihat, kurang teliti sehingga mengakibatkan pengiriman tersebut tidak tepat waktu dan menimbulkan kerugian perusahaan. Selain itu pemimpin juga lambat dalam mengambil keputusan yang mengakibatkan karyawan sering salah dalam bekerja. Pimpinan perlu menentukan sikap dan ketegasan agar karyawan dapat melakukan sesuatu yang benar dan tidak bimbang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa penelitian terkait mendukung penelitian ini yaitu menurut 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 variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di IHT PTPN VIII Bandung Jawa Barat. Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di IHT PTPN VIII Bandung Jawa Barat. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di IHT PTPN VIII Bandung Jawa Barat. Variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di IHT PTPN VIII Bandung Jawa Barat.

Menurut Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri (2019), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) produksi kelapa sawit. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) produksi kelapa sawit. Pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) produksi kelapa sawit.

Menurut Dasep Suryanto (2022), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. Hasil menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, dapat dilihat dari beberapa masalah yang timbul adalah kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan Pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yaitu kompetensi dan kepemimpinan yang masih rendah. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan itu penulis memutuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang ?
2. Apakah ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang ?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk Mengetahui Adanya Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.
2. Untuk Mengetahui Adanya Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.
3. Untuk Mengetahui Adanya Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai terapan teori yang didapat dari perkuliahan yang diterima dan dipraktekkan kedalam penelitian yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai strategi SDM yang akan diambil dan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang khususnya mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis. Serta dapat menjadikan peneliti yang selanjutnya agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam melakukan penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : 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), 1434-144.
- 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 Lingkungan 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.
- Putra, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Karet Deli Medan (*Doctoral Dissertasion, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*).
- Rachmatullah, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto (*Doctoral Dissertasion, 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.