

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERAMPILAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME
INDUSTRY GULA MERAH DI KECAMATAN PEGAJAHAN
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Muhammad Rizky Ramadhan Cik¹, Rukmini², Toni Hidayat³, Horia Siregar⁴
^{1,2,3,4} Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
Email: rizkycik27@gmail.com

ABSTRACT

This research sought to ascertain how employee performance in the Brown Sugar Home Industry in Pegajahan District, Serdang Bedagai Regency, was impacted by work environment, skills, and leadership. In this quantitative investigation, seventy individuals were sampled. For data processing, SPSS 25.0 was used. Multiple linear regression, using the equation $Y = 2.116 + 0.597X_1 + 0.461X_2 + 0.143X_3$, was the data processing technique used. The partial T test findings indicated that the significance $0.000 < 0.05$ and Tcount $8.487 > T_{table} 1668$. These findings show that H_a is accepted and H_0 is rejected, proving that leadership significantly and favourably affects worker performance. The Tcount value of $4.630 > T_{table} 1668$ and significant $0.000 < 0.05$ indicated that skills had a positive and significant influence on employee performance, supporting the adoption of H_a and rejecting H_0 . The results of Tcount value of $1.878 > T_{table} 1668$ and significant $0.044 < 0.05$ show that the work environment has a positive and significant impact on employee performance, indicating that H_a is accepted and H_0 is rejected. It can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected based on the results of the simultaneous F test, which show an Fcount value of $65.853 > F_{table} 2.74$ and significant $0.000 < 0.05$. This suggests that skills, leadership, and the work environment all have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Leadership, Skills

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Industri Rumah Tangga Gula Merah di Kecamatan Pegajahan, Kabupaten Serdang Bedagai, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keterampilan, dan kepemimpinan. Dalam penyelidikan kuantitatif ini, tujuh puluh orang dijadikan sampel. Untuk pengolahan data, digunakan SPSS 25.0. Regresi linier berganda, dengan menggunakan persamaan $Y = 2,116 + 0,597X_1 + 0,461X_2 + 0,143X_3$, merupakan teknik pengolahan data yang digunakan. Temuan uji T parsial menunjukkan bahwa artinya adalah Tcount $8,487 > T_{table} 1668$ dan $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan dampak besar yang dimiliki kepemimpinan pada kinerja karyawan. Hasilnya mendukung adopsi H_a dan menolak H_0 , menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan substansial pada kinerja karyawan (Tcount nilai $4,630 > Tabel 1668$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$). H_a diterima dan H_0 ditolak berdasarkan temuan nilai Tcount $1,878 > Tabel 1668$ dan signifikansi $0,044 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan substansial pada kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari tes F simultan, yang menunjukkan nilai Fcount $65,853 > F_{table} 2,74$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat ditentukan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bagaimana keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja semua secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Keterampilan

PENDAHULUAN

Dalam menentukan tujuan suatu perusahaan, faktor yang paling krusial adalah sumber daya manusia (SDM). Karena SDM memerlukan pertimbangan yang matang agar dapat dikelola secara efektif. Pengelolaan SDM yang matang sejak awal sangatlah penting karena pada akhirnya akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut pendapat (Syamsir et al., 2018) Orang-orang yang menggerakkan organisasi, baik lembaga maupun bisnis, dikenal sebagai sumber daya manusia. Mereka adalah aset yang perlu dilatih dan ditingkatkan keterampilannya. Setiap bisnis harus mampu membuktikan bahwa barang dan jasanya lebih baik daripada pesaingnya. Keuntungan harus terus dipertahankan, diregenerasi, dan dikembangkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu komoditas yang permintaannya tinggi dan fleksibilitas ekonominya adalah gula merah. Produk nira pekat yang dibuat dengan cara membiarkan nira udara menguap secara terus-menerus selama berjam-jam, hingga udara menjadi jernih, mencapai kadar udara rendah, dan mengeluarkan aroma yang khas. Produk yang terbuat dari gula kelapa telah berkembang menjadi gula kelapa cetak dan gula kelapa granular, yang sering dikenal sebagai gula semut. Sekitar 400 ton gula dibutuhkan setiap tahunnya untuk diekspor, atau hanya memenuhi separuh dari seluruh kebutuhan dunia. Alhasil, gula berpeluang diekspor ke negara-negara seperti Singapura, Jepang, dan Hong Kong. Jerman dan Amerika (Haryanti & Mustaufik, 2020).

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pekerja di sektor rumah tangga gula merah. Menurut (Arianty, 2018), kepemimpinan yang efektif berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja dengan cara mempengaruhi perilaku bawahan dan membuat mereka kooperatif serta produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Saat ini tengah mengalami kendala karena manajemennya kurang membangun hubungan baik dengan para pekerjanya saat ini. Penyebab utamanya adalah seringnya kurangnya komunikasi dan kuatnya resistensi karyawan terhadap pimpinan.

Di sektor rumah tangga gula merah, keterampilan merupakan komponen lain yang mempengaruhi efektivitas karyawan selain kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok/instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rumbiak et al., 2023). Menurut (Salsabila, 2021), keterampilan mengacu pada kemahiran dalam bidang pekerjaan tertentu dan kemampuan mengelolanya dengan cermat. Dengan keahlian yang dimilikinya, para pekerja di Kecamatan Pegajahan, Kabupaten Serdang Bedagai, ingin memudahkan pekerjaan rekan sekerjanya dengan menerapkan kemampuan yang dimilikinya pada sektor perumahan gula merah. Permasalahan yang terjadi saat ini adalah kurangnya pengalaman dan keahlian yang dimiliki. Untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan, maka kemampuan kerja harus ditingkatkan.

Menurut (Hasrudy et al., 2018), lingkungan kerja meliputi semua unsur telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan akan sulit untuk meningkatkan kinerjanya dalam bentuk bantuan lainnya, sehingga kinerja karyawan akan menurun. Penyebab utama munculnya permasalahan tersebut adalah masalah faktor pekerjaan, Hal ini dikarenakan karyawan tidak tepat waktu dan melakukan aktivitas pribadi, sehingga menjadi penyebab

utama permasalahan keberlanjutan perusahaan, dan tugas peneliti juga akan membahas permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam penelitian ini.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pekerjaan di sektor rumahan gula merah pada kepemimpinan?
2. Apakah tingkat keterampilan mempengaruhi pekerja di industri rumahan gula merah?
3. Apakah pekerjaan di bisnis rumahan gula merah dipengaruhi oleh lingkungan kerja?
4. Apakah kepemimpinan, bakat, atau lingkungan kerja mempengaruhi pekerjaan karyawan di bisnis rumahan gula merah?

METODE PENELITIAN

Desain pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan kuantitatif, peneliti menggunakan metode ini untuk mengkaji isu-isu terkini dan memastikan dampak lingkungan kerja, kepemimpinan, dan keterampilan. Sebanyak 70 pekerja menjadi sampel penelitian, dan kuesioner karyawan serta metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda pada besarnya pengaruh faktor kepemimpinan, keterampilan dan lingkungan kerja yaitu :

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.116	2.758		.768	.446
	kepemimpinan	.597	.070	.625	8.487	.000
	keterampilan	.461	.099	.336	4.630	.000
	lingkungan kerja	.143	.097	.093	1,878	.044

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan data 25.0 (2024)

Tabel di atas menyajikan hasil perhitungan regresi, yang menghasilkan nilai konstanta untuk (a) = 2,116, (b1) = 0,597, (b2) = 0,461, dan (b3) = 0,143. Hal ini membuktikan bahwa ada dampak yang terjadi. $Y = 2,116 + 0,597X_1 + 0,461X_2 + 0,143X_3$. Penjelasan berikut ini memperjelas hal tersebut :

- 1) Berdasarkan Nilai Konstanta (a) sebesar 2,116, dapat ditunjukkan bahwa adanya faktor kepemimpinan, keterampilan, dan lingkungan kerja.
- 2) Peningkatan pada salah satu variabel tersebut akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan; jika nilai b positif (+), menunjukkan peningkatan atau kenaikan; jika negatif (-), menunjukkan penurunan. Nilai-nilai tersebut adalah Nilai Koefisien Kepemimpinan (X1) sebesar 0,597, Keterampilan (X2) sebesar 0,461, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,143.
- 3) Variabel yang berkaitan dengan Kepemimpinan memiliki koefisien beta tertinggi, yang menunjukkan dampaknya yang paling besar.

Koefisien Determinasi (R²)

Variabel kinerja karyawan dalam hal kepemimpinan, keterampilan, dan lingkungan kerja menggunakan SPSS 25.0, ditemukan nilai R² berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
1	.866 ^a	.750	.738	2.40898	

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, keterampilan, kepemimpinan
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

Tabel 2 mengilustrasikan hal tersebut: Nilai koefisien korelasi sebesar 0,866 (86,6%) menunjukkan adanya hubungan; semakin tinggi R, maka semakin besar pula hubungannya. Berdasarkan R Square, faktor-faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan, keterampilan, dan lingkungan kerja mencakup 75,0% varians kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Pengujian parsial untuk melihat pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan uji T. Penting atau tidak.

Tabel 3.
Uji T (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	2.116	2.758		.768	.446
	kepemimpinan	.597	.070	.625	8.487	.000
	keterampilan	.461	.099	.336	4.630	.000
	lingkungan kerja	.143	.097	.093	1.878	.044

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

Hasil uji-T pada Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebesar 1,878, bakat sebesar 4,630, dan Thitung variabel kepemimpinan sebesar 8,487. Ttabel 1,668 dengan tingkat keyakinan < 0,05 menunjukkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, keterampilan, dan lingkungan kerja.

Uji F

Uji F ini digunakan pada Industri Rumah Tangga Gula Merah untuk menilai secara serentak pengaruh keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penting atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2020), “Uji F merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Tabel 4.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1146.474	3	382.158	65.853	.000b
	Residual	383.011	66	5.803		
	Total	1529.486	69			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, keterampilan, kepemimpinan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 65,853, nilai F tabel sebesar 2,74, dan nilai F tabel signifikan pada kriteria 5% (0,05). Pengaruh simultan semua variabel ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $65,853 > F$ tabel 2,74 pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada Industri Rumahan Gula Merah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari diterimanya H_a dan ditolaknya H_0 .

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja

Tes T (partial) digunakan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t adalah $8,487 > t$ tabel 1,668 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a dikonfirmasi dan H_0 ditolak, karena variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di industri gula coklat domestik di distrik Pegajahan, Regency Serdang Bedagai. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki dampak pada kinerja karyawan industri gula coklat domestik di distrik Pegajahan, Regency Serdang Bedagai.

Berdasarkan (Nur Safitri & Kasmari, 2022), penelitian yang dilakukan di PT Phapros Tbk Semarang, telah ditemukan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pekerja

Tes T (parsial) digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel Keterampilan pada kinerja karyawan. Nilai t adalah $4,630 > 1,668$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan cara ini, hipotesis kedua, H_a , dikonfirmasi dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan memiliki dampak pada kinerja karyawan di industri gula coklat domestik di distrik Pegajahan, di Regency Serdang Bedagai.

Menurut (Riani, 2021), temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh keterampilan dan kemampuan profesional pada hasil karyawan di Nadira Hijab di Regency Bekas." Menurut hasil penelitian ini, keterampilan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan Nadira Hijab di regency Bekas.

Dampak Kondisi Tempat Kerja terhadap Hasil Kerja Karyawan

Tes t (parsial) digunakan untuk menilai dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Kami mendapatkan nilai t yang dihitung dari $1,878 > t$ tabel 1,668, dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Dengan cara ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a

dikonfirmasi dan H_0 ditolak di sektor gula coklat domestik di distrik Pegajahan, Regency Serdang Bedagai, di mana variabel lingkungan kerja memiliki dampak pekerja. Ini variabel lingkungan industri gula coklat domestik di distrik Pegajahan, Regency Serdang Bedagai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, (Amang et al., 2023) melakukan penelitian tentang dampak keterampilan, di Unit Implementasi Teknis PSDA (UPT) di Pinrang, Sulawesi Selatan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Unit Implementasi Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan, menyediakan kerangka kerja yang berdampak pada hasil karyawan..

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan temuan tes F kontemporer, nilai F komputasi dari $65.852 >$ tabel F 2.74 pada tingkat signifikansi 0.000 0.05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan lingkungan kerja semua memiliki dampak positif dan substansial pada kinerja karyawan di Industri Rumah Gula Brown di Distrik Pegajahan, Serdang Bedagai Regency. (Prayudi, 2017). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT Rajawali Nusindo Medan Branch memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berikut dapat diambil dari temuan penelitian dan debat yang diikuti tentang efek kepemimpinan, keterampilan, dan lingkungan kerja pada kinerja pekerja di bisnis rumah gula coklat di Distrik Pegajahan, Serdang Bedagai Regency :

1. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja di bisnis rumah gula coklat di Pegajahan District, Serdang Bedagai Regency. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa variabel kinerja karyawan benar-benar atau secara signifikan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, seperti yang terlihat oleh nilai t dari 8.487 untuk variabel Kepemimpinan dibandingkan dengan tabel t dari 1.668.
2. Nilai t variabel keterampilan 4.630, dibandingkan dengan 1.668 dari tabel t, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bisnis rumah gula coklat di Distrik Pegajahan, Serdang Bedagai Regency, dipengaruhi oleh keterampilan. Ini menunjukkan bahwa ada efek nyata atau signifikan dari variabel keterampilan pada variabel kinerja karyawan, seperti $4.630 > 1.668$.
3. Di Pegajahan District, Serdang Bedagai Regency, ada hubungan antara kinerja pekerja dan lingkungan kerja di Brown Sugar Home Industry. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t 1.878, dan tabel t menunjukkan bahwa ada efek nyata atau substansial ketika nilai dibandingkan dengan 1.668 pada variabel kinerja karyawan.
4. Nilai F dari 65.853, yang lebih tinggi dari nilai F dari 2.74, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan bakat semua memiliki dampak substansial atau signifikan pada variabel kinerja karyawan pada saat yang sama.

Berikut saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini :

1. Terkait variabel kepemimpinan, disarankan agar para pemimpin sering membicarakannya dan memberikan saran atau arahan agar para anggota staf merasa bahwa pemimpinya peduli dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Pemimpin hendaknya menugaskan stafnya hanya satu jenis pekerjaan dan tidak membebani mereka dengan tugas-tugas lain. Tingkat pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan pekerjaan dapat menjadi kendala yang cukup besar bagi suatu kegiatan bisnis. Sebaiknya dan tepat untuk memberikan pelatihan yang dapat mengukur tingkat pengetahuan dan memberi ruang untuk menghargai bakat dan keterampilan yang mereka miliki.
3. Untuk mendukung penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amang, B., Sahabuddin, Z. A., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Kemampuan Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 150–163.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan. *Gorontalo Develo[Oment Review*, 1(1), 15–28.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 27–33.
- Riani, L. F. N. (2021). Pengaruh Keterampilan dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi. *Jab*, 7(02), 61–72.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Salsabila, S. (2021). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude Terhadap Kinerja Kayrawan Divisi Astate Management PT. Jababeka INfrastruktur Water Treatment Plant II Cikarang. *E-Procedding of Management*, 8(2), 1369.
- Sugiyono. (2020). Sugiyono Kualitatif.Pdf. In *Alfabeta, Bandung* (p. 444).
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.