Published by LPMP Imperium
Journal homepage: https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB

Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan pembibitan sawit

JMSAB
151

Elsa Angela, John Nefri*, Vicka Pramudya Putra

Bisnis Pertanian, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Kabupaten Lima Puluh Kota, Indonesia

Research paper
Strategic Human Resources Management

Abstract

This study investigates the impact of leadership style, workplace environment, supervisory support, employee motivation, and individual competencies on staff performance at PT. BTN nurseries. Utilizing a quantitative research design, data were collected through questionnaires distributed to all 30 employees (saturated sampling). The data were then analyzed using statistical methods to explore the relationships between these variables. The results indicate that the combined factors of leadership style, work environment, supervisory support, motivation, and competence have a significant influence on employee performance. Specifically, leadership style was found to have a positive correlation with performance. At the same time, supervisory support appeared to have an inverse relationship with the outcome. Together, these factors account for a considerable portion of the variation in performance among nursery staff. These findings provide valuable insights for organizational management in agricultural contexts, particularly in terms of personnel development and workplace optimization.

Received 05/07/2025
Revised 06/05/2025
Accepted 06/10/2025
Online 7/25/2025

Keywords:

Leadership method, workplace climate, supervision, motivation, competence, employee performance.

JMSAB, Vol 8, No. 2, 2025
pp. 151-160

Corresponding Author:
John Nefri
Email: johnnefri@gmail.com

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2025
DOI: https://doi.org/10.36407/jmsab.v8i2.1668

CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Abstrak

Studi ini menyelidiki dampak gaya kepemimpinan, lingkungan tempat kerja, dukungan pengawasan, motivasi karyawan, dan kompetensi individu terhadap kinerja staf di pembibitan PT. BTN. Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada semua 30 karyawan (pengambilan sampel jenuh). Data kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel ini. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor gabungan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dukungan pengawasan, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, gaya kepemimpinan ditemukan memiliki korelasi positif dengan kinerja. Pada saat yang sama, dukungan pengawasan tampaknya memiliki hubungan terbalik dengan hasil. Bersama-sama, faktor-faktor ini menjelaskan sebagian besar variasi kinerja di antara staf pembibitan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen organisasi dalam konteks pertanian, khususnya dalam hal pengembangan personel dan optimalisasi tempat kerja.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi, kompetensi, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Perkebunan sawit di Indonesia telah menjadi sebagian pilar dalam perekonomian nasional. Perusahaan kelapa sawit di Indonesia menjadi perusahaan perkebunan besar dengan jumlah paling banyak dibandingkan dengan perusahaan jenis tanaman perkebunan lainnya. Namun, jumlah perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia terus mengalami penurunan mulai tahun 2021 sampai tahun 2023 (BPS, 2024). Perusahaan kelapa sawit mengalami tantangan yang menuntut adanya sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Meskipun demikian, potensi produksi kelapa sawit terus mengalami peningkatan. Produksi minyak kelapa sawit sejak tahun 2021 hingga 2023 terus mengalami peningkatan, produksi mencapai 47.084.299 ton pada tahun 2023 (BPS, 2024). Pasaman Barat menghasilkan produk sawit terbesar di Provinsi Sumatera Barat, produksi mencapai 372.315,28 ribu ton (BPS, 2024).

Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Pasaman Barat salah satunya adalah PT Bintara Tani Nusantara (PT BTN). PT BTN saat ini melakukan kegiatan pembibitan yang telah dimulai sejak tahun 2023, fase pembibitan dalam perusahaan kelapa sawit menentukan kualitas tanaman yang akan di tanam di lapangan. Karyawan bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan dalam fase pembibitan. Kinerja yang buruk pada fase ini menimbulkan ketidakefisienan dan kualitas hasil tanaman di masa depan. Berdasarkan observasi di lapangan, sejak awal pelaksanaan pembibitan hingga saat ini pimpinan pembibitan telah mengalami beberapa pergantian. Karyawan harus kembali beradaptasi dengan pimpinan baru apabila terjadi pergantian pemimpin, selain itu karyawan juga harus beradaptasi dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja di lapangan perlu diperhatikan, terutama aspek fisik dan non fisik yang menjadi aspek yang mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga memerlukan dorongan dari internal maupun eksternal yang dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan sehingga tercapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Perusahaan melakukan pengawasan berdasarkan kondisi dan prioritas yang perlu dilakukan. Kondisi di lapangan juga menunjukkan, sebagian besar karyawan hanya menempuh jenjang SD dan SMP, perusahaan telah melakukan berbagai pelatihan untuk mendorong kinerja karyawan, namun pelatihan khusus pembibitan minim dilakukan oleh perusahaan

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, tujuannya adalah untuk mengkaji pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja, dan kompetensi dan untuk mengkaji pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial terhadap kinerja karyawan. Riset ini dimanfaatkan untuk pengembagan kinerja karyawan secara praktis dan secara akademis.

Kerangka teori dan hipotesis

Frederick Harzberg mengembangkan teori dua faktor sejak tahun 1959. Harzberg membagi faktor-faktor motivasi menjadi faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik). Kinerja menggambarkan hasil dari aktivitas karyawan pada jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan (Yusnandar, 2022). Teori kinerja yang dikemukakan Gibson 1987 menjelaskan bahwa terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Teori yang dikemukakan Gibson menekankan bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan. Keefektifan kinerja organisasi tergantung pada keefektifan kinerja kelompok, sementara itu keefektifan kinerja kelompok bergantung pada keefektifan kinerja individual (Fattah, 2017). Faktor individu meliputi kompetensi dan motivasi; faktor psikologis mencakup motivasi; faktor organisasi yang mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan.

H1: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama menunjukkan pengaruh nyata pada kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin berperilaku, dan berhubungan dengan orang lain untuk mendorong orang lain mengerjakan sesuatu (Nur, 2017). Penelitian yang dilakukan Kurt Lewin pada tahun 1939 bersama kelompoknya membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas. Handoko et al., (2023) dan Kusumadewi, (2023) gaya kepemimpinan memberikan penagruh nyata dan berhubungan positif pada kinerja karyawan. Didukung ungkapan Gratia, (2024) yang menunjukkan pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kawasan karyawan beraktivitas menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Saleh & Utomo, 2018). Lingkungan kerja menjadi penentu kesehatan fisik dan kondisi psikologis karyawan. Kusumadewi (2023) dan Handoko et al., (2023) kondisi lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun Warongan et al., (2022) menunjukkan hasil yang tidak sejalan, faktor lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap performa karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Salah satu strategi untuk menghasilkan kinerja secara efektif dan efisien yaitu menerapkan pengawasan. Pengawasan merupakan tahapan untuk menghindari timbulnya kesalahan yang fatal dan tindakan perbaikan apabila terjadi kesalahan-kesalahan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah direncanakan sebelumnya (Widiastuti et al., 2020). Pengawasan menimbulkan tuntutan bagi karyawan agar menjalankan pekerjaan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan berhubungan positif dan menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan (Srigati & Ismiyati, 2020). Penelitian lain menyebutkan bahwa secara tidak langsung pengawasan berpengaruh negatif dan nyata pada

kinerja karyawan (Nasution & Khair, 2022).

H4: Pengawasan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Teori kebutuhan maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki 5 tingkatan kebutuhan. Kasmir (2016) menjelaskan 2 hal yang mendasari motivasi yaitu adanya dorongan dan upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi timbul dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal. Motivasi internal timbul dari dorongan dalam diri sendiri yang mendorong orang tersebut untuk melakukan hal-hal yang bernilai dan bermakna. Sementara itu, motivasi eksternal berasal dari faktor luar individu yang mendorong semangat dan mengarahkan individu untuk melakukan sesuatu menuju perbaikan. Saputra et al., (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan nyata antara motivasi kerja terhadap kinerja. Pendapat lain menyatakan motivasi tidak memberikan pengaruh nyata pada kinerja karyawan (Hidayat, 2021).

H5: Motivasi kerja memberikan pengaruh nyata pada kinerja karyawan.

Menurut Ahwan (2022) individu disebut kompeten apabila berhasil melakukan tugas secara efektif dan efisien. Orang yang kompeten memiliki gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang didapat melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Nurwin & Frianto, (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pendapat lain menyatakan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021).

H6: Kompetensi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Metode

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi atau subjek yang diteliti di PT BTN adalah karyawan tetap bagian pembibitan, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 30 responden melalui teknik non-probability sampling. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

Kuesioner diberikan kepada 30 responden yang memilih jawaban berdasarkan skala Likert yang memuat pernyataan dengan ungkapan “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”. Analisis data dilakukan secara komprehensif, meliputi analisis deskriptif untuk menyajikan data profil responden seperti jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, dan lama waktu kerja (Gratia, 2024), serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya, dilakukan regresi berganda, uji hipotesis (F dan t), serta pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 26.0 untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap variabel dependen.

Hasil dan pembahasan

Analisis deskriptif

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar karyawan pembibitan berjenis kelamin perempuan, mencapai 63,3%. Dari segi usia, 40% berada dalam rentang 40-50 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam usia produktif. Dalam hal tingkat pendidikan terakhir, 36,7% dari mereka berpendidikan sampai jenjang Sekolah Dasar (SD). Posisi pekerjaan yang paling umum dipegang adalah sebagai karyawan pupuk, sebanyak 30%. Selain itu, data menunjukkan bahwa 43,3% karyawan telah bekerja selama 11-15 tahun di perusahaan. Mengacu pada penelitian Febianti et al. (2023), kategori usia 15-50 tahun termasuk dalam usia produktif,

di mana individu cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja, karyawan juga akan semakin mahir dan terampil dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.
Profil responden

Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Gender	*Male* (Laki-laki)	11	36.7
	Female (Perempuan)	19	63.3
	Total	**30**	**100.0**
Umur	18-28	3	10.0
	29-39	11	36.7
	40-50	12	40.0
	51-61	4	13.3
	Total	**30**	**100.0**
Pendidikan terakhir	Tidak tamat SD	1	3.3
	SD	11	36.7
	SMP	10	33.3
	SMA/SMK	7	23.3
	D3	0	0
	S1	1	3.3
	Total	**30**	**100.0**
Pekerjaan/Posisi	Karyawan HPT	6	20.0
	Karyawan Weding	6	20.0
	Karyawan Pupuk	9	30.0
	Karyawan Penyiraman	4	13.3
	Umum	1	3.3
	Mandor	2	6.7
	Krani	1	3.3
	Total	**30**	**100.0**
Masa kerja	1-5	1	3.3
	6-10	4	13.3
	11-15	13	43.3
	16-20	10	33.3
	21-25	2	6.7
	Total	**30**	**100.0**

Sumber: Data Diolah (2025)

Uji reliabilitas

Konsistensi instrumen dapat diketahui melalui uji reliabilitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama. Tabel 2. menunjukkan bahwa semua pernyataan terbukti reliabel, yang dibuktikan melalui Crobach's Alpha > 0,60 (Ningsih et al., 2021) yang artinya semua pernyataan dapat diandalkan atau konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Gabungkan.

Tabel 2.
Uji reliabilitas

Pernyataan	*Cronbach's Alpha*
Gaya kepemimpinan	0.655
Lingkungan kerja	0.823
Pengawasan	0.687
Motivasi kerja	0.867
Kompetensi	0.816
Kinerja karyawan	0.884

Sumber: Data Diolah

Uji regresi linier berganda

Berdasarkan hasil tabel 3 analisis regresi, didapatkan persamaan sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 39,331 + 0,376 + 0,079 – 0,725 + 0,056 + 0,072.

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 39,331 merepresentasikan kondisi awal dari kinerja karyawan saat semua variabel independen tidak berpengaruh. Dengan kata lain, jika tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja, maupun kompetensi, maka kinerja karyawan tetap berada di angka tersebut.

Tabel 3.
Uji regresi linier ganda

Model	Variabel	B	Adjusted R Square
Regresi linier berganda	(Constant)	39.331	
	Gaya kepemimpinan	.376	
	Lingkungan Kerja	.079	
	Pengawasan	-.725	
	Motivasi Kerja	.056	
	Kompetensi	.072	
Koefisien determinasi	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja, dan kompetensi		.580

Sumber: Data diolah (2025)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien positif sebesar 0,376, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37,6%, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,079, artinya peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,9%, dengan catatan variabel lain tidak berubah.

Berbeda dari dua variabel sebelumnya, pengawasan menunjukkan koefisien negatif sebesar 0,725. Ini berarti bahwa penurunan satu satuan dalam pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 72,5%, asalkan variabel lain tidak berubah. Temuan ini menandakan bahwa pengawasan yang terlalu ketat atau tidak tepat justru bisa menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 0,056, sehingga peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,6%. Selain itu, kompetensi menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien 0,072, yang berarti bahwa kenaikan satu satuan dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,2%.

Secara keseluruhan, berdasarkan nilai Adjusted R Square, kelima variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja, dan kompetensi, secara kolektif mampu menjelaskan sekitar 58% variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 42%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian statistik, dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis H1, H2, dan H4, yaitu uji F dan uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis tersebut diterima. Sebaliknya, untuk hipotesis H3, H5, dan H6, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis tersebut ditolak.

Tabel 4.
Uji hipotesis

Model	Hipotesis	F/t	Sig.	Keterangan
Uji F	H1	8.995	0.000	Diterima
Uji t	H2	3.893	0.001	Diterima
	H3	1.382	0.180	Ditolak
	H4	-5.058	0.000	Diterima
	H5	0.789	0.438	Ditolak
	H6	0.432	0.669	Ditolak

Sumber: Data diolah (2025)

Pembahasan

Hasil penelitian uji simultan (uji F) menunjukkan kelima variabel secara beriringan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pembibitan PT Bintara Tani Nusantara. Apabila gaya kepemipinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja, dan kompetensi ditingkatkan secara bersama atau beriringan satu sama lain maka juga akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan maupun karyawan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pembibitan PT BTN. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, Kusumadewi (2023) juga menjelaskan hasil yang sama. Artinya, peningkatan penerapan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan pembibitan. Di PT BTN, gaya kepemimpinan yang paling banyak diterapkan adalah gaya otokratis, yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan untuk pengambilan keputusan yang cepat dan sesuai standar perusahaan. Dampak positif penerapan gaya kepemimpinan otokratis di lapangan ditujukan untuk pengambilan keputusan secara cepat yang dapat memberikan kepuasan kepada pimpinan, selain itu juga untuk menciptakan kedisiplinan kerja (Wahyuni et al., 2022).

Lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata pada kinerja karyawan pembibitan PT BTN. Temuan ini didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Warongan et al., 2022). Berdasarkan uji dilakukan, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka secara signifikan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan pembibitan. Berdasarkan fakta di lapangan lingkungan kerja karyawan pembibitan PT BTN meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Perusahaan memperhatikan lingkungan kerja berdasarkan dengan standar K3 yang sejalan dengan teori Notoatmodjo (2009), yang melakukan pelayanan secara preventif dan secara kuratif. Lingkungan

kerja apabila tidak ditingkatkan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan, sebaliknya faktor pengawasan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan secara parsial menunjukkan pengaruh negatif dan nyata terhadap kinerja karyawan pembibitan PT BTN. Temuan ini sejalan dengan pendapat Nasution dan Khair (2022). Berdasarkan temuan di lapangan, karyawan diminta menyampaikan hasil kegiatan yang dilakukan pada kegiatan briefing pagi. Selain itu, perusahaan juga melakukan evaluasi secara rutin terhadap pelaksanaan pembibitan. Pengawasan tidak langsung seperti dokumentasi dapat diterapkan untuk menyelaraskan antara pendapat yang disampaikan karyawan dalam pengawasan langsung dengan fakta yang terjadi di lapangan. Selain faktor pengawasan, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karywan pembibitan PT BTN, penelitian Hidayat (2021) juga menyatakan hasil yang sama dengan penelitian ini. Dorongan timbul akibat adanya keinginan maupun pemenuhan kebutuhan karyawan. Motivasi dasar yang muncul berupa keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Kebutuhan akan rasa aman seperti terhindar dari bahaya, dan keamanan secara psikis yang berkaitan dengan kondisi mental. Kebutuhan kepemilikan atau kebutuhan sosial untuk merasa dihormati, dicintai, dan diterima. Kebutuhan sosial dapat terpenuhi jika terjadi hubungan yang baik antar karyawan, karyawan tidak merasakan deskriminasi, dan perusahaan menyediakan wadah untuk menanggapi keluhan karyawannya. Kebutuhan penghargaan untuk rasa dihargai dibutuhkan untuk meningkatkan kepercayaan diri, mendapatkan pengakuan, dan meningkatkan status.

Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pembibitan PT BTN. Hidayat (2021) menjelaskan hasil yang sama dengan penelitian ini. Kondisi di lapangan memperlihatkan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut dibuktikan dengan kepemilikan ijazah dari pendidikan formal. Posisi mandor dan krani setidaknya memiliki ijazah SLTA sederajat, poisisi staff kkwt setidaknya memiliki latar belakang perguruan tinggi, sedangkan posisi lainnya umumnya merupakan tamatan SD dan SMP. Perusahaan tidak mempertimbangkan kompetensi karyawan yang menempati posisi di lapangan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hipotesis H1, H2, dan H4 diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, motivasi kerja, dan kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengawasan menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Sebaliknya, variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dan diskusi dalam penelitian ini, peneliti menyarankan bahwa pimpinan di bidang pembibitan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan otokratis. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan perubahan pada metode pengawasan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan atau menggabungkan variabel lain yang lebih luas guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Ahwan, A. (2022). Konsep Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia. PT Literasi Nusantara Abadi Group.

BPS. (2024). *Statistik Kelapa Sawit Indonesia* (dan P. Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikulura (ed.); Vol. 17). Badan Pusat Statistik.

Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Elmatera Publishing

Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, *2*(1), 198–204.

Gratia, C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Express Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *13*(1), 1–17.

Handoko, A. D., Elly, M. I., & Rahmansyah, A. I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, *1*(2), 241–250. https://doi.org/10.51747/jumad.v1i2.1379

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *5*(1), 16–23. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838

Kasmir. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.

Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya*, *6*(2), 1772–1783. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237

Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, *5*(2), 1456–1469. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745

Ningsih, E. S., Fatimah, F. S., & Sarwadhamana, R. J. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kuesioner Manajemen Talenta. Indonesian Journal of Hospital Administration, 4(2), 52. https://doi.org/10.21927/ijhaa.2021.4(2).52-55

Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumberdaya Manusia. Rineka Cipta.

Nur, P. (2017). Kepemimpinan. Relasi Inti Media

Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 876–885. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Saputra, A., Sucipto, H., & Dumadi, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, *2*(2), 643–654. https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3295

Srigati, S., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Distanbun. *Business and Accounting Education Journal*, *1*(1), 106–115.

https://doi.org/10.15294/baej.v1i1.38942

Wahyuni, S. R. I., Fadilah, I. N. U. R., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Edu Leadership*, *1*(2), 123–130.

Warongan, B. U. Dotulong, L. O. & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*,*10*(1), 963–972. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527

Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, *17*(1), 23–35.

Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sosial Dan Manajemen*, *4*(1), 37–53. http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive.

Declarations

Funding.
The authors received no financial support for the research and publication of this article

Availability of data and materials
Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests
No potential competing interest was reported by the authors.