

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV REGIONAL II MEDAN**

Rentina Sinurat¹, Miska Irani Tarigan², Pandapotan Sitompul³, Helena Sihotang⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: rentinasinurat22@gmail.com¹ miska_irani@gmail.com² pandapotan@ust.ac.id³
simarsoithelen@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work ability, leadership, and work spirit on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. A quantitative approach was used with a survey method by distributing questionnaires to 44 employees from the Technical and Processing Department. The sampling technique used was saturated sampling. The results show the regression model: $Y = 1.218 + 0.472X_1 + 0.272X_2 + 0.319X_3 + e_i$. All independent variables positively and significantly affect employee performance. Work ability has a significance of $0.003 < 0.05$ and a t-count of $3.189 > t\text{-table } 1.683$. Leadership has a significance of $0.022 < 0.05$ and a t-count of 2.388 . Work spirit is also significant with $0.026 < 0.05$ and a t-count of 2.315 . The coefficient of determination (R^2) is 0.784 , meaning that 78.4% of the variation in employee performance is explained by the three variables. The F-test shows F-count $48.459 > F\text{-table } 2.83$ with a significance of $0.000 < 0.05$, indicating that the variables simultaneously have a significant effect.

Keywords: Work Ability, Leadership, Work Spirit, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 44 karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi $Y = 1.218 + 0,472X_1 + 0,272X_2 + 0,319X_3 + e_i$, dengan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja memiliki signifikansi $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,189 > t_{tabel} 1,683$. Kepemimpinan memiliki signifikansi $0,022 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,388 > t_{tabel}$. Semangat kerja juga signifikan dengan nilai $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,315 > t_{tabel}$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,784$ menunjukkan bahwa $78,4\%$ variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Uji simultan menunjukkan $F_{hitung} 48,459 > F_{tabel} 2,83$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti seluruh variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan agar tetap kompetitif. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia berkinerja tinggi guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang memenuhi standar akan berdampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan. Sebagai aset utama, sumber daya manusia berperan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dari study literatur yang penulis lakukan ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut hasil peneliti terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kemampuan kerja adalah sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Gibson (2014:45) kemampuan kerja adalah sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan

Kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama tanpa menggunakan paksaan. Menurut Terry (2010:114) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Semangat kerja adalah suasana kerja yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh kegairahan, kesungguhan, dan usaha yang lebih giat, sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih produktif. Menurut Burso (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktivitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dari study literatur yang penulis lakukan ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut hasil peneliti terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya yang mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian Widyandari dkk (2024) dengan judul, “pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Santi Pala.” Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Santi Pala.

Penelitian Sitompul dkk (2024) dengan judul “pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan.

Penelitian Sentanu (2023) dengan judul, “pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Prajurit Balatyon infateri Para Raider 305/Tengkorak” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Balatyon infateri Para Raider 305/Tengkorak

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II yang disingkat PTPN IV Regional II didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan VI, PT. Perkebunan VII, dan PT. Perkebunan VIII. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan Teh. Hal ini menjadi lokomotif kemajuan ekonomi Indonesia khususnya sektor agribisnis. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah peningkatan kinerja. yang saat ini berlokasi di Jalan Letjend Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

LANDASAN TEORI

Kemampuan kerja

Menurut Gibson (2014:45) kemampuan kerja adalah sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Robbins (2008:46) menyatakan bahwa kemampuan kerja pada hakekatnya terdiri dari beberapa jenis:

1. Kemampuan intelektual

Adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh aktivitas yang menggunakan mental (berfikir, menalar, dan memecahkan suatu masalah).

2. Kemampuan fisik

Pada kemampuan fisik yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit. Kemampuan fisik yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan yang lebih terbakukan dengan sukses, misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecakatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapasitas fisik seorang karyawan.

3. Kemampuan emosional

Kemampuan emosional seseorang sedikit banyaknya akan persepsi. Emosi yang kuat, seperti rasa benci yang amat sangat terhadap peraturan organisasi, dapat menyebabkan orang tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi. Menentukan kemampuan seseorang sangat sulit, namun demikian para manajer perlu memperhatikan masalah atau praktek apakah yang menggerakkan emosi yang kuat para bawahan.

Handoko (2011:11) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Dalam suatu organisasi, agar menghasilkan kinerja yang baik maka harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi dengan memahami indikator dari kemampuan kerja yaitu keahlian, tanggung jawab bekerja, hasil kerja, ketepatan waktu kerja, kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja.

Kepemimpinan

Menurut Terry (2010:114) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Andiwilaga & Randy, 2018:65) ada 5 jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis memusatkan kekuasaan pada pimpinan secara penuh. Pemimpin sangat dominan dalam pengambilan keputusan, menetapkan peraturan, maupun membuat kebijakan bagi organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan cenderung bersifat multak.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis atau yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menganggap bahwa apabila para anggota turut adil dalam proses pengambilan keputusan perusahaan justru akan membuat mereka memiliki komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.

3. Gaya kepemimpinan birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis secara singkat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang taat aturan. Pemimpin organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan ini akan menerapkan aturan ketaatan pada prosedur terhadap bawahannya.

4. Gaya kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan karismatik adalah gaya seorang pemimpin yang mengandalkan karisma dalam dirinya untuk menggerakkan orang lain. Seorang pemimpin yang karismatik biasanya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan mampu membuat orang merasa kagum, terpesona dan percaya sehingga mau melakukan yang diarahkan.

5. Gaya kepemimpinan delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang kepada anggota untuk menjalankan aktivitas atau tugas yang sementara waktu tidak bisa dilaksanakan oleh pemimpin karena sebab-sebab tertentu.

Menurut Ardana dan Mujiati (2009:123) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah:

1. Karakteristik pribadi pemimpin, yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
2. Kelompok yang dipimpin, kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
3. Situasi, Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi dibutuhkan pemimpin spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

Dalam suatu organisasi, agar menghasilkan kinerja yang baik maka harus memiliki kepemimpinan yang tinggi dengan memahami indikator dari kepemimpinan yaitu, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan emosional, Kecerdasan (*intelligent*), Kedewasaan sosial yang sangat luas, Motivasi diri dan dorongan berpertasi.

Semangat kerja

Menurut Burso (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktivitas.

Menurut Busro (2018:326) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Disiplin yang tinggi
Seseorang memiliki disiplin yang tinggi akan selalu bersemangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja.
2. Kualitas untuk bertahan
Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi.
3. Semangat berkelompok
Kemampuan kerja berkelompok merupakan yang tidak dimiliki orang. Hal menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya mempunyai kemampuan kerja kelompok.

Menurut Nitisemito (2015:18) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi
karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.
2. Kerjasama
Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Dalam suatu organisasi, agar menghasilkan kinerja yang baik maka harus memiliki semangat kerja yang tinggi dengan memahami indikator dari semangat kerja yaitu, presensi/Tingkat kehadiran karyawan, Kerjasama tim, produktivitas kerja, antusiasme, kreativitas, ketenangan dalam bekerja, Tingkat perpindahan/ perputaran kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Teknik dan pengolahan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 43 Orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh atau sensus yaitu semua Teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel pada penelitian ini adalah 43 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel, indikator, dan skala pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kemampuan kerja (X_1)	Kemampuan kerja adalah sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Tanggung jawab bekerja 3. Hasil kerja 4. ketepatan waktu kerja 5. kesanggupan kerja 6. Pendidikan 7. Masa Kerja 	Likert
2	Kepemimpinan (X_2)	Kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama tanpa menggunakan paksaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. kemampuan memotivasi 3. kemampuan komunikasi 4. kemampuan mengendalikan bawahan 5. kemampuan mengendalikan emosial 6. kecerdasan 7. kedewasaan sosial yang sangat luas 8. motivas diri dorongan beprestasi 	Likert
3	Semangat kerja(X_3)	Semangat kerja adalah suasana kerja yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh kegairahan, kesungguhan, dan usaha yang lebih giat, sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih produktif	<ol style="list-style-type: none"> 1. presensi/tingkat kehadiran karyawan 2. kerjasama 3. Produktivitas kerja karyawan 4. Antusiasme 5. Kreativitas 6. Ketenangan dalam bekerja 7. Tingkat perpindahan/perputaran kerja 	Likert

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah ukuran dari hasil kerja individu dalam melaksanakan tugasnya yang dapat dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas serta perilaku yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Pengetahuan pekerjaan 7. Kecekatan mental 8. Sikap	Likert

Teknik Analisis Data

Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

X_1 = Variabel bebas 1

X_2 = Variabel bebas 2

X_3 = Variabel bebas 3

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien variable independen

e_i = Standar error/tingkat kesalahan estimasi

Dimana rumus diatas diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KR + \beta_2 K + \beta_3 SK + e_i$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.218	2.701		.451	.655
	Kemampuan Kerja	.472	.148	.418	3.189	.003
	Kepemimpinan	.272	.114	.267	2.388	.022
	Semangat Kerja	.319	.138	.286	2.315	.026

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada Tabel 2 diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 1.218 + 0,472X_1 + 0,272X_2 + 0,319X_3 + e_i$$

Hal ini berarti kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.218 artinya jika kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1.218.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.472 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai kemampuan kerja naik 1 satuan maka kinerja



karyawan akan naik sebesar 0.472 dan apabila kemampuan kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.472.

3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.272 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.272 dan apabila kepemimpinan turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.272.
4. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien 0.319 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai semangat kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.319 dan apabila semangat kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.319.

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

Pengujian Hopotesis

Tabel 3 Hasil uji ((uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.218	2.701		.451	.655
	Kemampuan Kerja	.472	.148	.418	3.189	.003
	Kepemimpinan	.272	.114	.267	2.388	.022
	Semangat Kerja	.319	.138	.286	2.315	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,683 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} (3.189) > t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Nilai t_{hitung} (2.388) > t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Nilai t_{hitung} (2.315) > t_{tabel} (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.227	3	220.076	48.459	.000 ^b
	Residual	181.659	40	4.541		
	Total	841.886	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $48.459 > F_{tabel}$ sebesar 2.83 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan nilai variabel kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.768	2.13108

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa :

1. Nilai R sebesar 0.886 sama dengan 88,6% berarti yaitu kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan.
2. Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.784 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja sebesar 78,4% sedangkan 21,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya bertanda positif yaitu : $KK = 1.218 + 0,472KR + 0,272K + 0,319SK + e_i$
2. Kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai uji t bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) nilai t_{hitung} (3.189) $> t_{tabel}$ (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Kepemimpinan (X_2) nilai t_{hitung} (2.388) $> t_{tabel}$ (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Dan semangat kerja (X_3) nilai t_{hitung} (2.315) $> t_{tabel}$ (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$.
3. Kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini terbukti dari nilai nilai F_{hitung} sebesar $48.459 > F_{tabel}$ sebesar 2.83 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$.
4. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0.784 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja sebesar 78,4% sedangkan 21,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, Kerjasama tim dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiwilaga, R., & Randy, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardana, K., & Mujiati, N. W. (2009). *Perilaku Keorganisasian (Edisi 2)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Gibson, J. L. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen Personalia* (Edisi kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Terry, G.R. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Sentanu, R. W. (2023). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/Tengkorak. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(1), 73-82.
- Sitompul, P., Sihombing, W., Tinambunan, A. P., & Purba, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 131-143.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *VALUES*, 3(1), 79-85.