



THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUM PERHUTANI KPH PROBOLINGGO

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM PERHUTANI KPH PROBOLINGGO

Ahmad Refqi Auliyah Rahman¹, Ngatimun², Titin Krisnawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

E-mail: ahmadrefqi8@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Ahmad Refqi Auliyah
Rahman
ahmadrefqi8@gmail.com

key words:

competence, work
environment, leadership,
employee performance,
perum perhutani

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 649 – 663

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, work environment, and leadership on employee performance at Perum Perhutani KPH Probolinggo. A quantitative approach was used, with data collected through employee questionnaires. The research yielded four main findings. First, competence was found to have no significant effect on employee performance, indicating that competence has become an inherent part of the organizational culture. Second, the work environment significantly affects employee performance, where a conducive atmosphere, adequate facilities, and social support enhance employee motivation and productivity. Third, leadership was found to have no significant impact on performance, possibly due to leadership transition in February 2025, which created uncertainty and doubt among employees. Fourth, the work environment emerged as the most dominant factor influencing employee performance. These findings highlight the importance of creating a supportive and comfortable work environment as a strategic effort to improve employee performance.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Ahmad Refqi Auliyah Rahman <i>ahmadrefqi8@gmail.com</i> Kata kunci: kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja pegawai, perum perhutani Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 649 – 663	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kuesioner kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan empat temuan utama. Pertama, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kompetensi sudah menjadi bagian dari budaya organisasi. Kedua, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, di mana suasana kerja yang kondusif, fasilitas memadai, dan dukungan sosial meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Ketiga, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang kemungkinan disebabkan oleh adanya pergantian pimpinan baru pada Februari 2025, menciptakan ketidakpastian dan keraguan di kalangan pegawai. Keempat, lingkungan kerja terbukti sebagai faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Manajemen adalah seni mengatur orang dan pekerjaan dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi. Dari semua faktor produksi yang dikenal dengan 5M dalam manajemen (5m's of management) yaitu bahan (*material*), mesin (*machinery*), uang (*money*), metode (*method*) dan manusia (*man*). Di antara semua itu, manusia (*man*) punya peran yang sangat penting dan sering disebut sumber daya manusia (SDM) (Rahardjo, 2022: 1). Dalam manajemen, sumber daya manusia (SDM) adalah unsur yang sangat penting.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen utama dalam pengelolaan organisasi yang diatur melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mengatur tenaga kerja dengan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat secara efisien (Supriadi et al., 2022: 3).

Keberhasilan suatu instansi biasanya terlihat dari seberapa efektif mengelola SDM yang ada. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dan baik bisa memberikan kontribusi besar untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai didefinisikan oleh keahlian tertentu dan seberapa jauh mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan (Sinambela, 2016: 480). Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Kompetensi adalah dimensi perilaku yang mencerminkan keahlian, di mana pegawai perlu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat meningkatkan kapasitas dan fondasi organisasi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu dan berhubungan dengan efektivitas kinerja mereka dalam pekerjaan (Hermanto, 2019: 9).

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif adalah Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Hal ini bisa terwujud jika ada komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik (Enny, 2019: 57).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Lebih dari sekadar memberikan arahan, seorang pemimpin mampu menggerakkan timnya dengan visi, nilai-nilai, dan tujuan yang jelas. Pemimpin yang efektif juga memiliki kemampuan untuk mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota tim. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim di lingkungan kerja untuk mencapai suatu tujuan Perusahaan (Khaeruman et al., 2021: 40).

Perum Perhutani KPH Probolinggo adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan. Peran strategis Perum Perhutani KPH Probolinggo adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Perum Perhutani KPH Probolinggo mempunyai Tugas dan fungsi yaitu pengolahan hasil hutan menjadi bahan baku atau bahan jadi,

Perum Perhutani KPH Probolinggo dipimpin oleh administrator. Masing-masing bagian dipimpin oleh kepala bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada administrator. Masing-masing subbagian dipimpin oleh kepala subbagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bagian. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Probolinggo adalah dengan memberikan kompetensi yang tinggi, lingkungan kerja yang ramah dan kepemimpinan yang baik.

Salah satu permasalahan mengenai kompetensi pegawai adalah rendahnya kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Tingkat kompetensi pegawai yang rendah dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dapat menjadi masalah. Agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, pegawai perlu memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat diandalkan oleh perusahaan. Meningkatkan kompetensi ini sangat penting untuk memastikan bahwa kontribusi pegawai kepada perusahaan dapat meningkat di masa depan dan mencapai hasil yang diharapkan. Salah satu penyebab kurangnya pemahaman pegawai terhadap pekerjaan adalah minimnya informasi yang disampaikan oleh atasan, yang mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya memahami tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak selesai dengan baik.

Selain itu lingkungan kerja di Perum Perhutani KPH Probolinggo merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh instansi, karena berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan instansi. Namun, masalah yang dihadapi terkait lingkungan kerja meliputi ruang kerja yang tidak kondusif dan fasilitas yang kurang memadai, yang menghambat pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja mereka tidak optimal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi, instansi pemerintah perlu menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan fasilitas yang memadai.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting bagi instansi Perum Perhutani KPH Probolinggo. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan hasil kinerja individu. Pemimpin yang efektif mampu memfasilitasi kerjasama yang baik di antara anggota tim, baik di antara bawahan maupun dalam tim itu sendiri. Selain itu, pemimpin perlu menciptakan sikap positif, lingkungan kerja yang nyaman, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, masih banyak ketidakmampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang tepat dan menghindari perintah yang merendahkan dapat menghambat pelaksanaan tugas kerja, dan juga dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan pemimpin dalam menciptakan kerjasama yang efektif dan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani KPH Probolinggo.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan angka statistik untuk menggambarkan masalah, mengumpulkan data melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya (Sahir, 2021: 13). Analisis asosiatif adalah analisis yang berusaha nyari keterkaitan antara sebab dan akibat dari variabel-variabel yang ada (Abdullah et al., 2022: 4). Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang bisa menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Populasi. Populasi adalah kumpulan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi dan pengambilan kesimpulan (Priadana & Sunarsi, 2021: 159). Populasi yang diambil dalam penelitian adalah seluruh pegawai Perum Perhutani KPH Probolinggo yaitu 263 pegawai.

Sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa, dan nilai yang dihitung dari sampel tersebut disebut statistik (Priadana & Sunarsi, 2021: 159). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang beroperasi di Perum Perhutani KPH Probolinggo yang berjumlah 68 pegawai.

Teknik Sampel. Teknik sampel (sampling) yang digunakan adalah Non Probability Sampling. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih (Abdullah et al., 2022: 84). Non Probability Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling. Purposive sampling adalah metode pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan (Siregar, 2017: 33).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pengujian analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan komputer program SPSS V.27 (*Statistics for Products and Services Solution Release 27*).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur hal yang dimaksud. Validitas dapat dilihat dari uji validitas konstruk (*Construct Validity*) yaitu harus $> 0,235$ maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Skor	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0.839	Ketentuan > 0,235	Valid
	X _{1.2}	0.850		Valid
	X _{1.3}	0.815		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.765		Valid
	X _{2.2}	0.830		Valid
	X _{2.3}	0.752		Valid
	X _{2.4}	0.749		Valid
	X _{2.5}	0.766		Valid
Kepemimpinan (X ₃)	X _{3.1}	0.804		Valid
	X _{3.2}	0.841		Valid
	X _{3.3}	0.824		Valid
	X _{3.4}	0.771		Valid
	X _{3.5}	0.783		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.849		Valid
	Y ₂	0.821		Valid
	Y ₃	0.841		Valid
	Y ₄	0.811		Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 1 maka data dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- Indikator X_{1.1} hingga X_{1.3} (Kompetensi) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,235 yang berarti seluruh indikator pada variabel kompetensi valid dan memberikan kontribusi yang kuat dalam mengukur konstruk laten kompetensi.
- Indikator X_{2.1} hingga X_{2.5} (Lingkungan Kerja) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,235 yang berarti seluruh indikator lingkungan kerja dikatakan valid dan memberikan kontribusi yang kuat dan mengukur konstruk laten lingkungan kerja.
- Indikator X_{3.1} hingga X_{3.5} (Kepemimpinan) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,235 yang berarti seluruh indikator Kepemimpinan dikatakan valid dan memberikan kontribusi yang kuat dan mengukur konstruk laten Kepemimpinan.
- Indikator Y₁ hingga Y₄ (Kinerja Pegawai) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,235 yang berarti seluruh indikator Kinerja Pegawai dikatakan valid dan memberikan kontribusi yang kuat dan mengukur konstruk laten Kinerja Pegawai.

Uji Realibitas

Reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap fenomena yang sama dengan menggunakan alat ukur yang identik. Nilai reliabilitas dapat dilihat dari *Cronbach's alpha*, di mana semua nilai tersebut $> 0,60$ untuk dianggap konsisten (*reliable*).

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Items	Skor	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0.920	N > 0,60	Reliable
	X _{1.2}	0.918		Reliable
	X _{1.3}	0.919		Reliable
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.921		Reliable
	X _{2.2}	0.919		Reliable
	X _{2.3}	0.922		Reliable
	X _{2.4}	0.920		Reliable
	X _{2.5}	0.917		Reliable
Kepemimpinan (X ₃)	X _{3.1}	0.919		Reliable
	X _{3.2}	0.917		Reliable
	X _{3.3}	0.919		Reliable
	X _{3.4}	0.919		Reliable
	X _{3.5}	0.917		Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.919		Reliable
	Y ₂	0.921		Reliable
	Y ₃	0.919		Reliable
	Y ₄	0.916		Reliable

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

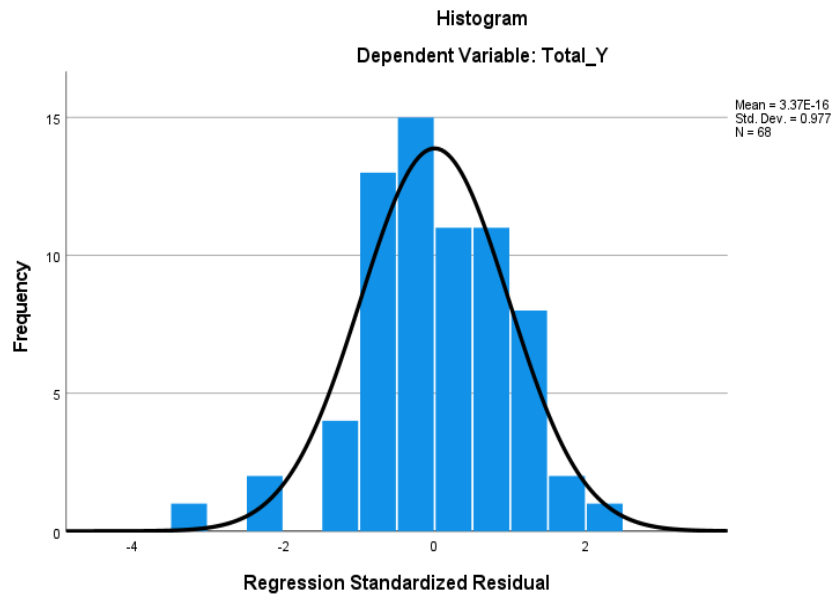
Berdasarkan Tabel 2 maka data dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- Indikator X_{1.1} hingga X_{1.3} (Kompetensi) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,60 yang berarti nilai ini menunjukkan konsistensi yang sangat baik dalam mengukur kompetensi. Item-item dalam variabel ini dapat diandalkan, sehingga kompetensi dapat dianggap sebagai variabel yang reliabel.
- Indikator X_{2.1} hingga X_{2.5} (Lingkungan Kerja) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,60 yang berarti nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang baik. Item-item dalam variabel ini saling mendukung dan dapat diandalkan, sehingga variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan reliabel.
- Indikator X_{3.1} hingga X_{3.5} (Kepemimpinan) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,60 yang berarti nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Item-item dalam variabel kepemimpinan dapat diandalkan untuk mengukur aspek pemimpin dengan konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini reliabel.
- Indikator Y₁ hingga Y₄ (Kinerja Pegawai) semua indikator memiliki nilai di atas ketentuan minimal 0,60 yang berarti nilai ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai sangat konsisten dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, variabel kinerja pegawai juga dapat dinyatakan reliabel.

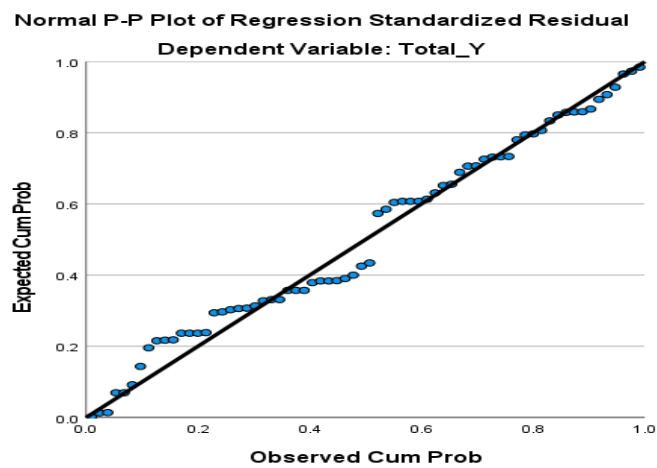
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

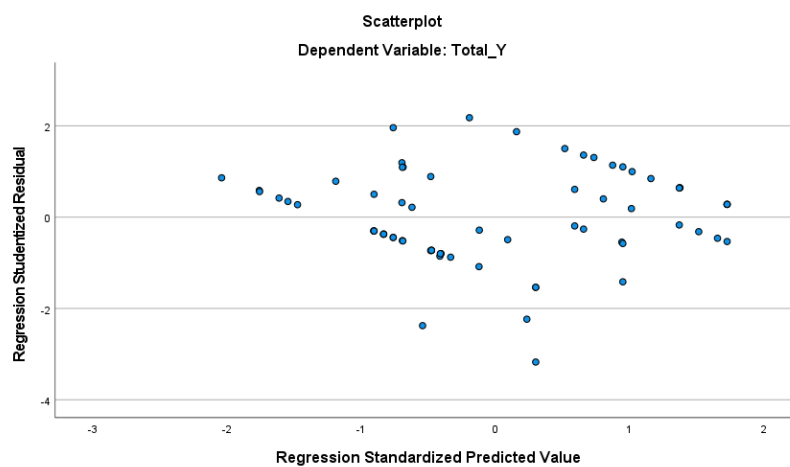
Uji normalitas adalah langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Jika tingkat signifikan > 0,05 maka data distribusi normal.



Gambar 1. Histogram
Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025



Gambar 2. Normal P-P Plot
Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23905597
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.088
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.150
	99% Confidence Interval	Lower Bound .141
		Upper Bound .159

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 16, bahwa diketahui nilai hasil uji normalitas adalah 0,159 dengan ketentuan nilai $> 0,05$ maka data terdistribusi dikatakan normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas adalah langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen. Untuk mendeteksi Multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $VIF < 10$ dan *tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.704	1.762		2.102	.040		
	Total_X1	.174	.173	.139	1.008	.317	.409	2.446
	Total_X2	.444	.087	.548	5.122	<.001	.678	1.475
	Total_X3	.089	.111	.118	.800	.426	.355	2.814

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4 maka data dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- Variabel kompetensi (X_1) diketahui bahwa nilai VIF kompetensi yaitu $2,446 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,409 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) diketahui bahwa nilai VIF lingkungan kerja yaitu $1,475 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,678 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.
- Variabel kepemimpinan (X_3) diketahui bahwa nilai VIF kepemimpinan yaitu $2,814 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,355 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, di mana analisis dilakukan terhadap lebih dari satu variabel independen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.704	1.762		2.102	.040
	Total_X1	.174	.173	.139	1.008	.317
	Total_X2	.444	.087	.548	5.122	<.001
	Total_X3	.089	.111	.118	.800	.426

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai konstanta (nilai a) sebesar 3,704 dan untuk kompetensi (nilai b_1) sebesar 0,174 sementara lingkungan kerja (nilai b_2) sebesar 0,444 serta kepemimpinan (nilai b_3) sebesar 0,089. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,704 + 0,174X_1 + 0,444 X_2 + 0,089X_3 + e$$

Artinya:

- Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 3,704 yang menyatakan jika variabel X_1 , X_2 , X_3 sama dengan nol (0) yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, maka kinerja pegawai adalah sebesar 3,704.
- Koefisiensi X_1 sebesar 0,174 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,174 (17,4%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,174 (17,4%).
- Koefisiensi X_2 sebesar 0,444 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,444 (44,4%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,444 (44,4%).
- Koefisiensi X_3 sebesar 0,089 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (Kepemimpinan) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,089 (8,9%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_3 (Kepemimpinan) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,089 (8,9%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F, atau yang sering disebut sebagai uji simultan, digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% (0,05).

Tabel 6. Hasil ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.138	3	34.713	21.598	<.001 ^b
	Residual	102.862	64	1.607		
	Total	207.000	67			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji T

Uji T atau uji parsial adalah metode yang digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t hitung $> 1,669$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka dikatakan terdapat pengaruh dan signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.704	1.762		2.102	.040
	Total_X1	.174	.173	.139	1.008	.317
	Total_X2	.444	.087	.548	5.122	<.001
	Total_X3	.089	.111	.118	.800	.426

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 7 maka data dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- Variabel kompetensi (X_1) diketahui bahwa nilai t_{hitung} kompetensi yaitu sebesar 1,008 $< t_{tabel}$ 1,669 dan nilai signifikan 0,317 $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja yaitu sebesar 5,122 $> t_{tabel}$ 1,669 dan nilai signifikan 0,001 $< 0,05$ maka terdapat pengaruh dan signifikan.
- Variabel kepemimpinan (X_3) diketahui bahwa nilai t_{hitung} kepemimpinan yaitu sebesar 0,800 $< t_{tabel}$ 1,669 dan nilai signifikan 0,426 $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil data statistik uji hipotesis yang diolah oleh SPSS V.27, maka diperoleh hasil dari hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo?

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,008 dimana nilai ini di bawah t_{tabel} yaitu 1,669, dan nilai *P-value* ialah 0,317 dimana nilai ini lebih tinggi daripada 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai H₁ ditolak. Hasil penelitian ini searah dengan temuan oleh (Hidayat, 2021), yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂: Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo?

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,122 dimana nilai ini di atas t_{tabel} yaitu 1,669, dan nilai *P-value* ialah 0,001 dimana nilai ini lebih rendah daripada 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai H₂ diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan (Dolonseda &

Watung, 2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo?

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,800 dimana nilai ini di bawah t_{tabel} yaitu 1,669, dan nilai $P-value$ ialah 0,426 dimana nilai ini lebih tinggi daripada 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai H₃ ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Marjaya & Pasaribu, 2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

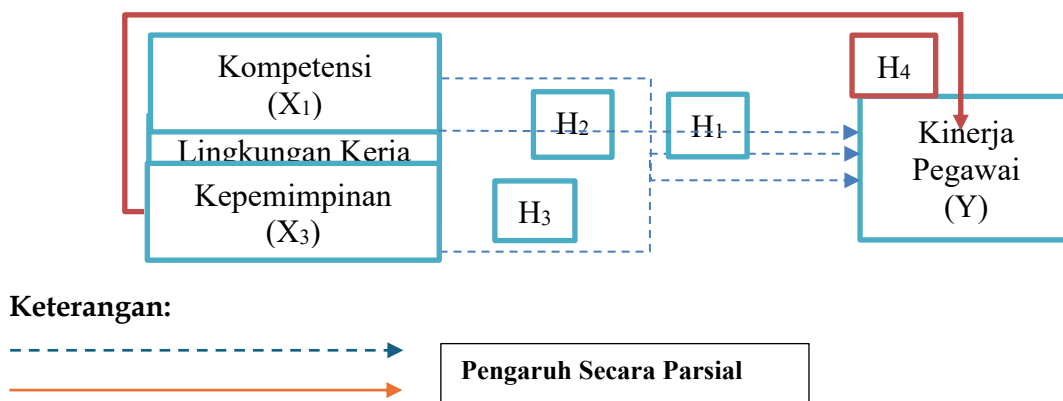
H₄: Manakah diantara kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo?

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan uji hipotesis diantara kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, dengan memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,444 (44,4%), nilai t_{hitung} sebesar 5,122 > t_{tabel} 1,669 dan nilai $P-value$ ialah 0,001 < 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mempunyai persamaan dengan penelitian (Pramadita & Surya, 2015) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Kerangka Berfikir dan Pembahasan

Hasil Kerangka Berfikir

Adapun hasil kerangka berfikir yang digunakan oleh peneliti diperoleh menggunakan SPSS V.27 telah disajikan pada gambar dibawah ini antara lain sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Kerangka Berfikir
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani KPH Probolinggo” maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai H_1 ditolak. Karena Perum Perhutani KPH Probolinggo kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidang yang ditugaskan. Sehingga hal tersebut menyebabkan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan jika kinerja pegawai tidak berpengaruh oleh variabel kompetensi, sejalan dengan temuan oleh (Hidayat, 2021). Namun, hasil ini bertentangan penelitian (Prayogi et al., 2019), yang berargumen jika kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua dinyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai H_2 diterima. Lingkungan kerja yang positif penerangan, kebisingan dan keamanan ditempat kerja yang diciptakan oleh Perum Perhutani KPH Probolinggo memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi pegawai, karena Penerangan yang baik mendukung produktivitas, kebisingan yang terkelola dengan baik membantu menjaga konsentrasi dan keamanan yang terjamin memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Hal ini membuktikan kinerja pegawai terpengaruh signifikan oleh lingkungan kerja.

penelitian ini didukung oleh temuan (Dolonseda & Watung, 2020), yang memperlihatkan jika kinerja/peforma pegawai (Y) secara signifikan terpengaruhi oleh suasana kerja (X_2) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Namun temuan bertentangan oleh penelitian (Nabawi, 2019), yang mendoktrin jika ada pengaruh negative dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menyatakan jika variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai H_3 ditolak. Hal ini diakibatkan oleh adanya pergantian pimpinan baru pada bulan maret 2025 yang menyebabkan ketidakpastian di kalangan pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini berarti kinerja pegawai tidak terpengaruh oleh variabel kepemimpinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan temuan dari (Marjaya & Pasaribu, 2019). Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanjar & Saryono, 2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh yang dominan antara kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai analisis *Standardized Coefficients Beta* memperlihatkan variabel lingkungan kerja dominan berpengaruh secara positif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perum Perhutani KPH Probolinggo sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil ini sama dngan penelitian oleh (Pramadita & Surya, 2015) mengungkapkan ada efek dominan dari lingkungan kerja ke kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dari penelitian pada pegawai Perum Perhutani KPH Probolinggo adalah empat kesimpulan utama terkait penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani KPH Probolinggo.” Sebagai berikut:

1. Kompetensi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik telah menjadi bagian dari budaya organisasi, sehingga pegawai cukup dan lebih meningkatkan kinerja mereka.
2. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
3. Kepemimpinan terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. Hasil survei menunjukkan bahwa 18 responden merasa ragu-ragu terhadap variabel kepemimpinan, dengan ketidakpastian paling tinggi pada aspek temperamen (8 responden). Hal ini mengindikasikan bahwa pergantian pimpinan baru pada bulan Februari 2025 telah menciptakan kebingungan dan ketidakpastian di kalangan pegawai, yang berpotensi mempengaruhi kinerja.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Probolinggo. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti suasana kerja, fasilitas yang memadai, dan dukungan sosial di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Ardiawan, M., K., N., Eka Sari Fadilla, Z., M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Andrian, M., D., H., Ngatimun, & Pujiastutik, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business JUMAD*.
- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *YUME: Journal of Management*.
- Dolonseda, H., P. & Watung, S., R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP*.
- Hermanto, S. E., S. Kep., Ns., MM., C. (2019). *Faktor Pelayanan, Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan*. CV. Jakad.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai. Media Nusa Creative.
- Isvandiari, A. & Idris, B., A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. CV. AA. Rizky.
- Marjaya & Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Nofita, F., D., Ngatimun, & Joko Hermawan, D. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo. ECOBUSS.
- Pramadita, A., G., O. & Surya, I., B., K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. E-Jurnal Manajemen Unud.
- Prayudi, A., Sari, P., W. & Astrid Anindya, D. (2022). Kepemimpinan. UMA Press.
- Prayogi, M., A., Lesmana, M., T. & Siregar, L., H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding Frima.
- Priadana, M., S., & Sunarsi, D. (2021). Metode-Penelitian-Kuantitatif. Pascal Books.
- Rahardjo, D., A., S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahmadani, A., P., Ngatimun, & Wishal Nafis, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Journal Management, Accounting, and Digital Business JUMAD.
- Sahir, S., H. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit Kbm Indonesia.
- Sembiring, T., B., Irmawati, Sabir, M., & Tjayahdi I. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). CV Saba Jaya Publisher
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Nizamia Learning Center.
- Sinambela, L., P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian KUANTITATIF Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Pertama). Kencana.
- Sitopu, J. W., Purba, I. R., & Sipayung, T. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Aplikasi SPSS. Dedikasi Sains dan Teknologi.

Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Podungge, R., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tahta Media Group.

Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *journal of management Review*.

.