

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo

Andre Dwi Handoko<sup>1</sup>, Mohammad Iskak Elly<sup>2\*</sup>, Ahmad Iskandar Rahmansyah<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email: [iskak.elly@upm.ac.id](mailto:iskak.elly@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mencari tahu dampak gaya memimpin, kompetensi pekerja serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja. Ragam penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang melihat hubungan (dampak) sebab akibat (kausal), dengan variabel gaya memimpin ( $X_1$ ), kompetensi pekerja ( $X_2$ ), serta lingkungan kerja ( $X_3$ ) pada kinerja pekerja ( $Y$ ). Populasinya ialah pekerja tetap dengan sampel sebanyak 52 responden serta pengambilan sampel mengenakan *probability sampling* teknik *simple random sampling*. Sumber data yang dipakai didalam penelitian ini berasal dari data utama serta pendukung. Data dihimpun mengenakan angket serta dikelola dengan desain pengamatan data berupa uji validitas convergent, uji validitas discriminant, uji reliabilitas, *R-Square* ( $R^2$ ), *Q-Square* ( $Q^2$ ) serta uji hipotesis. Perolehan penelitian ini menampakkan jika gaya memimpin, kompetensi pekerja, serta lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja pekerja di PT Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo.

**Kata Kunci:** gaya memimpin, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### ABSTRACT

*This research was conducted on PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Company, Probolinggo Regency with the aim of knowing the effect of leadership style, employee competence and work environment on the performance of employees. The type of research used in this study is quantitative research that looks at causal (causal) relationships with leadership style variables ( $X_1$ ), employee competence ( $X_2$ ), and work environment ( $X_3$ ) on employee performance ( $Y$ ). The population is permanent employees of PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Probolinggo Regency with a sample of 52 respondents and sampling using simple random sampling technique. Sources of data used in this study come from primary and secondary data. Data was collected using a questionnaire and processed using data analysis methods in the form of convergent validity test, discriminant validity test, reliability test, *R-Square* ( $R^2$ ), *Q-Square* ( $Q^2$ ) and hypothesis testing. The results of this study indicate that leadership style, employee competency, and work environment have a significant effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending, Probolinggo Regency.*

**Kata Kunci:** leadership style, employee competence, work environment, employee performance



## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Industri yaitu sebuah organisasi atau sebuah bentuk usaha yang memperoleh sebuah barang serta pelayanan dengan maksud menyediakan keperluan bagi masyarakat serta memperoleh keuntungan. Tujuan utama industri supaya memperoleh keuntungan agar tujuan industri bisa tercapai, modal utama yang perlu diperhatikan ialah tenaga kerja manusia-nya. Tenaga kerja manusia yang bermutu, menentukan hasil dari kinerja kerjanya. Pemimpin menjadi sebuah unsur yang sangat utama didalam memperoleh kinerja pekerja yang bermutu. Setiap pemimpin industri punya yang namanya gaya memimpin. Gaya memimpin pada hakikatnya berisi pengertian sebagai sebuah perwujudan perilaku dari sang pemimpin yang menyangkut keahliannya didalam memimpin (Samsuddin, 2018). Gaya memimpin yang diaplikasikan bisa memengaruhi kinerja kerjanya. sebuah gaya memimpin bisa disebut efektif bila gaya yang diaplikasikan tak sekedar berada pada tanggung jawab, namun juga tatacara yang dipakai didalam memengaruhi anggota supaya ikut bekerjasama serta bekerja secara aktif untuk meraih tujuan bagi industri. Kompetensi (keahlian atau kehandalan) yang ada pada pekerja juga berperan penting pada kinerja yang dihasilkan dari setiap pekerja. Kinerja pekerja tidak terlepas dari kompetensi setiap pekerja. Bertambah baik apa yang diketahui, sikap, serta kehandalan yang dipunyai seorang pekerja, bertambah tinggi pula persaingan mereka untuk bekerja. Kompetensi memegang posisi yang begitu utama, sebab kelebihan pada dasarnya meliputi kehandalan dasar individu untuk terlibat didalam sebuah aktivitas bekerja. Jika tak punya kelebihan, akan tersa susah untuk individu dalam mengerjakan pekerjaannya yang sesuai dengan ketentuan yang berjalan. Oleh sebab itu, sebuah organisasi atau industri bisa berhasil jika didukung oleh pekerja yang berkompentensi. Kompetensi mengacu pada semuanya yang dipunyai pekerja berwujud pengetahuan, kekreatifan serta faktor dari dalam pribadi yang lain, serta mampu melaksanakan pekerjaan yang tepat dengan pengetahuan serta kekreatifan yang dipunyainya (Widyanigrum, 2019). Lingkungan kerja yang ada menjadi pendukung pada kinerja pekerja. Peralnya kinerja yang diperoleh oleh setiap pekerja didukung oleh kawasan yang ada pada pekerja. Lingkungan kerja yang bagus akan memberi rasa nyaman serta memungkinkan semua pekerja untuk bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Lingkungan kerja punya dampak langsung pada pekerja didalam menyiapkan tugas pada industri. Jika pekerja menyukai lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pekerja itu akan tidak akan merasa bosan dilokasi kerjanya untuk mengerjakan aktivitas serta menuntaskan tanggung jawabnya. Sebaliknya bila lingkungan kerja yang ada pada pekerja tidak kondusif, maka pekerja itu tidak akan betah serta malas untuk mengerjakan kegiatan didalam menuntaskan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ialah keadaan lokasi atau ruang, yang berdampak (baik secara langsung ataupun tak langsung) pada pekerja didalam mengerjakan sebuah pekerjaan atau kegiatan dalam mencapai sasaran (Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiati, 2019).



Berdasar apa yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengerjakan penelitian ini yang berjudul “Dampak gaya memimpin, kompetensi pekerja serta lingkungan kerja Pada Kinerja Pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo”.

### **Rumusan Permasalahan**

Adakah dampak gaya Kepemimpinan secara signifikan pada kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Probolinggo ? Adakah dampak kompetensi karyawan secara signifikan pada kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Probolinggo? Adakah dampak lingkungan kerja secara signifikan pada kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Probolinggo?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada hakekatnya menyangkut sebuah definisi, sebagai ungkapan perilaku seorang pemimpin, didalam kaitannya dengan kehandalannya memimpin (Samsuddin, 2018). Indikator dari gaya memimpin terdiri dari etika profesi pemimpin serta etiket, keperluan serta dorongan (manusia), dinamika kelompok, komunikasi, kehandalan dalam menetapkan kebijakan, serta kekreatifan bermusyawarah.

### **Kompetensi Karyawan**

Kompetensi ialah semua yang dipunyai individu berwujud pengetahuan, kekreatifan, serta faktor dari dalam yang lain dari individu itu untuk bisa mengerjakan pekerjaan berdasar pengetahuan serta kekreatifan yang dipunyainya (Widyanigrum, 2019). Indikator dari kompetensi pekerja terdiri dari pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), serta sikap (atitude).

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja ialah keadaan sebuah lokasi atau ruang yang memengaruhi (secara langsung ataupun tak langsung) pekerja untuk mengerjakan pekerjaan atau aktivitas dalam meraih sasaran (Sudaryo et al., 2019). Indikator dari lingkungan kerja terdiri dari penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keramaian, serta rasa aman.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk melakukan sesuatu dengan tingkat keahlian tertentu. Kinerja karyawan diperlukan karena melalui kinerja tersebut dapat terlihat kemampuannya dalam melakukan tugas



yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2016). Indikator dari kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab.

### Penelitian Terdahulu

Berdasar penelitian sebelumnya (Pujiastuti, Tumini, & Hamdi, 2016), (Agustin, 2021), (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020) gaya memimpin berdampak secara signifikan pada kinerja pekerja. Berdasar penelitian sebelumnya (Mulia & Saputra, 2021), (Salsabila & Hermana, 2021), (Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020) kompetensi berdampak secara signifikan pada kinerja pekerja. Berdasar penelitian sebelumnya (Kusmiyatun & Sonny, 2021), (Anggraini, Hermanto, & Tumini, n.d.), (Latif, Ismail, Nurmega, & Irwan, 2022) lingkungan kerja berdampak secara signifikan pada kinerja pekerja.

### Hipotesis

H1: Ada dampak secara signifikan antara gaya memimpin pada kinerja pekerja di pt Perkebunan Nusantara XI PG Gending.

H2: Ada dampak secara signifikan antara kompetensi pada kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending.

H3: Ada dampak secara signifikan antara lingkungan kerja pada kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending.

## 3. METODOLOGI

Varian penelitian yang dipakai didalam penyusunan penelitian ini ialah varian penelitian kuantitatif yang berdasar pada filosofi positivisme untuk mengamati keseluruhan jumlah yang akan diteliti atau sebuah sampel yang sudah ditentukan, dimana pengumpulan data mengenakan item penelitian, serta pengamatan data yang sifatnya kuantitatif/statistik dengan maksud sebagai pengujian dugaan sementara yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2016). Populasi didalam penelitian ini ialah pekerja tetap di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending yang berjumlah 108 pekerja. Desain pengambilan sampel dipakai ialah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menggunakan rumus slovin, jumlah sampel sebanyak 52. Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini meliputi: (1) angket; (2) dokumentasi ; serta (3) Studi Pustaka. Data penelitian yang dipakai berasal dari angket, dengan skala pengukuran yang dipakai ialah skala *likert*. Skala likert dipakai untuk mengukur perilaku, pandangan, serta pendapat individu atau segolongan orang mengenai kejadian sosial (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif ditampakkan untuk menjelaskan serta mendeskripsikan data dari variabel dependen (gaya memimpin, kompetensi pekerja, serta lingkungan kerja) serta variabel independen (kinerja pekerja). didalam proses pengelolannya mengenakan program SMARTPLS untuk membuktikan hubungan serta dampak antara variabel penelitian.



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas Convergent

Tabel 1. Hasil Uji Outer loading

X1	X2	X3	Y	Rule Of Thumb	Penjelasan
0,808	0,812	0,731	0,839	> 0,7	Valid
0,821	0,766	0,796	0,717	> 0,7	Valid
0,798	0,758	0,796	0,800	> 0,7	Valid
0,802	0,857	0,836	0,866	> 0,7	Valid
0,823	0,871	0,846	0,871	> 0,7	Valid
0,838	0,866	0,771	0,885	> 0,7	Valid
0,795	0,793	0,757	0,921	> 0,7	Valid

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasar Tabel 1, tampak jika seluruh skor loading factor variabel gaya memimpin, kompetensi pekerja, lingkungan kerja serta kinerja pekerja menampakkan skor diatas 0,7. Dengan begitu, bisa diambil simpulan jika seluruh indikator variabel dikatakan valid serta syarat uji validitas convergent sudah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Rule Of Thumb	Penjelasan
Gaya memimpin	0,660	> 0,5	Valid
Kompetensi Pekerja	0,670	> 0,5	Valid
Lingkungan kerja	0,626	> 0,5	Valid
Kinerja Pekerja	0,714	> 0,5	Valid

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasar Tabel 2, tampak jika seluruh variabel punya skor AVE > 0,5. Hingga bisa diambil simpulan jika seluruh variabel dikatakan valid serta syarat uji validitas *convergent* sudah terpenuhi.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Rule Of Thumb	Penjelasan
Gaya memimpin	0,931	> 0,7	Reliabel
Kompetensi Pekerja	0,934	> 0,7	Reliabel
Lingkungan kerja	0,921	> 0,7	Reliabel
Kinerja Pekerja	0,946	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasar Tabel 3, tampak jika variabel gaya memimpin, kompetensi pekerja, lingkungan kerja serta kinerja pekerja punya angka *composite reliability* diatas 0,7.



Dengan begitu, bisa diambil simpulan jika seluruh variabel bisa disebut reliabel serta syaratnya sudah terpenuhi uji reliabilitas.

### R-Square

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	Rule Of Thumb	Penjelasan
Kinerja Pekerja	0,719	> 0,67	Model Kuat

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasar Tabel 4, tampak jika skor *R-Square* pada variabel rasa puas pengunjung setinggi 0,719 atau 71,9%, semua ini diartikan bahwa gaya memimpin, kompetensi pekerja serta lingkungan kerja punya dampak setinggi 71,9% pada kinerja pekerja serta sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya di luar penelitian ini. skor  $R^2$  penelitian ini juga termasuk pada kriteria kuat sebab berkisar antara 0,67.

### Q-Square

Tabel 5. Hasil Uji Q-Square

Variabel	Q-Square	Rule Of Thumb	Penjelasan
Kinerja Pekerja	0,494	> 0	Predictive Relevance

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasar pengujian  $Q^2$  itu bisa ditampakkan skor *predictive relevance* setinggi 0,494 atau 49,4% sebab punya skor  $Q^2 > 0$ . Penggunaan kinerja pekerja sebagai variabel terikat didalam model prediksi, sanggup menerangkan dampak gaya memimpin, kompetensi pekerja, serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja setinggi 0,494 atau 49,4%. Dengan begitu, model punya prediktif yang baik hingga bisa dipakai untuk pengujian hipotesis.

### Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji *Boostraping*/Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sampel	T-Statistic	Rule Of Thumb	P-Values	Rule Of Thumb	Penjelasan
X1 → Y	0,328	2,320	> 1,96	0,021	< 0,05	Positif & Sig.
X2 → Y	0,300	2,247	> 1,96	0,025	< 0,05	Positif & Sig.
X3 → Y	0,318	2,270	> 1,96	0,024	< 0,05	Positif & Sig.

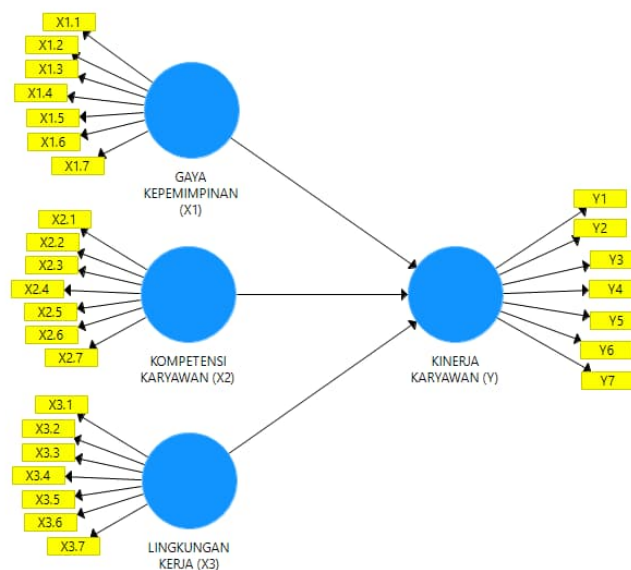
Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasar Tabel 6, penjelasan dari hasil pengujian hipotesis pertama, yakni dampak gaya memimpin pada kinerja pekerja menampakkan skor *original sampel* setinggi 0,328 dengan skor *t-statistic* setinggi 2,320 serta *p-value* setinggi 0,021 skor original sampel berdampak positif. skor *t-statistic* 2,320 lebih tinggi dibanding t-tabel 1,96 serta skor *p-value* 0, 021 tak melebihi 0,05. Hasil itu menampakkan jika gaya memimpin punya dampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja. Hasil pengujian hipotesis kedua,



yakni dampak kompetensi pekerja pada kinerja pekerja menampakkan skor *original sampel* setinggi 0,300 dengan skor *t-statistic* setinggi 2,247 serta *p-value* setinggi 0,025 skor *original sampel* berdampak positif. skor *t-statistic* 2,247 lebih tinggi dibanding *t*-tabel 1,96 serta skor *p-value* 0,025 tak melebihi 0,05. Hasil itu menampakkan jika kompetensi pekerja punya dampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja. Hasil pengujian hipotesis ketiga, yakni dampak lingkungan kerja pada kinerja pekerja menampakkan skor *original sampel* setinggi 0,318 dengan skor *t-statistic* setinggi 2,270 serta *p-value* setinggi 0,024 skor *original sampel* berdampak positif. skor *t-statistic* 2,270 lebih tinggi dibanding *t*-tabel 1,96 serta skor *p-value* 0,024 tak melebihi 0,05. Hasil itu menampakkan jika lingkungan kerja punya dampak positif serta signifikan pada kinerja pekerja.

## Pembahasan



Gambar 1: Hasil Kerangka Berfikir  
Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

## Dampak gaya memimpin pada kinerja karyawan

Berdasar perolehan uji hipotesis, gaya memimpin berdampak secara signifikan pada kinerja pekerja. Perolehan penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan jika terdapat dampak signifikan pada kinerja pekerja (Agustin, 2021). Namun, terdapat penelitian sebelumnya yang mengatakan jika gaya memimpin tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja (Suawah, Mangantar, & Lumanauw, 2018). didalam penelitian ini gaya memimpin berdampak positif maknanya bertambah baik gaya memimpin yang diaplikasikan maka bertambah naik pula kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending. Di pt Perkebunan Nusantara XI PG Gending gaya kepemimpinan yang diaplikasikan sudah baik semua ini tergambar dari tanggapan responden yang kebanyakan sepakat atas setiap pernyataan gaya memimpin pada angket yang disebar. Pemimpin industri selalu berlaku adil didalam memberi perintah ataupun larangan pada pekerja. Pemimpin industri selalu memberi reward pada pekerja yang berprestasi. Pemimpin industri punya tingkah laku yang sopan santun serta saling



menghargai pada setiap pekerja. Pemimpin industri punya public speaking yang baik ketika menyampaikan sesuatu pada pekerja, ketika berbicara mengenakan tutur kata yang lembut pada pekerja. Pemimpin industri punya sikap kritis serta rasional serta jernih didalam mengambil keputusan. Pemimpin industri punya kehandalan berkomunikasi yang baik ketika berdiskusi dengan pekerja didalam memecahkan masalah. Gaya memimpin yang sudah baik itu, membuat pekerja selalu bersemangat serta bertanggung jawab atas pekerjaannya setiap. Hal itu, kemudian bisa meningkatkan kinerja pekerja PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending.

### **Dampak kompetensi pekerja pada kinerja karyawan**

Berdasar perolehan uji hipotesis, kompetensi pekerja berdampak secara signifikan pada kinerja pekerja. Perolehan penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan jika terdapat dampak signifikan pada kinerja pekerja (Mulia & Saputra, 2021). Namun, terdapat penelitian sebelumnya yang mengatakan jika gaya memimpin tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja (Rosmaini & Tanjung, 2019). didalam penelitian ini kompetensi pekerja berdampak positif maknanya bertambah baik pengetahuan, sifat serta kehandalan yang dipunyai seorang pekerja, bertambah tinggi juga kompetensi mereka untuk bekerja serta meningkat pula kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending. Di PT tersebut kompetensi pekerja yang diaplikasikan sudah kompeten, semua ini tergambar dari tanggapan responden yang kebanyakan sepakat atas setiap pernyataan kompetensi pekerja pada angket yang disebar. Pendidikan yang sesuai dengan yang diperlukan oleh industri, misalnya: rata-rata pekerja berpendidikan SMA serta S1. Pekerja industri bisa berpikir kritis disetiap tindakan yang dilakukan, misalnya: ketika ada masalah ditempatkan kerja bisa menuntaskan masalah itu dengan kepala dingin. Pahami serta mengerti dengan tugas/perintah yang diberikan padanya, misalnya: mengerti dengan jobdesk yg diberikan. Selalu menuntaskan tugas serta kewajibannya dengan tepat waktu, misalnya: bisa mengerjakan serta mengumpulkan tugas dengan tepat waktu. Punya tanggung jawab yang tinggi ketika diberikan tugas ataupun perintah oleh atasan, misalnya: bisa menuntaskan tugas yg diberikan dengan baik sesuai dengan arahan atasan. Punya tutur kata yang baik ketika berbicara dengan atasan ataupun rekan kerja, misalnya: ketika berbicara mengenakan bahasa yang baik serta mudah dimengerti sesama rekan kerja ataupun atasan. Selalu menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada di industri, misalnya: selalu datang tepat waktu ketika bekerja. Kompetensi pekerja yang sudah kompeten itu, membuat pekerja selalu paham serta mengerti atas pekerjaannya setiap. Hal itu, kemudian bisa meningkatkan kinerja pekerja PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending.

### **Dampak lingkungan kerja pekerja pada kinerja karyawan**

Berdasar perolehan uji hipotesis, lingkungan kerja berdampak secara signifikan pada kinerja pekerja. Perolehan penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang





mengatakan jika terdapat dampak signifikan pada kinerja pekerja (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Namun, terdapat penelitian sebelumnya yang mengatakan jika lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja (Nabawi, 2019). didalam penelitian ini kompetensi pekerja berdampak positif maknanya bertambah nyaman serta kondusif lingkungan kerjanya, maka bertambah naik pula kinerja pekerjaanya. Lingkungan kerja yang berada disekitar pekerja sudah kondusif, semua ini tergambar dari tanggapan responden yang kebanyakan sepakat atas setiap pernyataan kompetensi pekerja pada angket yang disebar. Lampu-lampu yang ada disekitar lokasi kerja pekerja punya penerangan yang baik. Warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan pekerja didalam bekerja. Tak ada sampah atau kertas yang berserakan disekitar lokasi kerja pekerja. Tak ada bau-bauan yang tak enak disekitar lokasi kerja pekerja. Pentilasi udara yang ada disekitar lokasi kerja pekerja sudah tersedia hingga pertukaran udara menjadi lancar. Tidak ada suara bising sepeda motor ataupun suara lainnya yang mengganggu ketika berada disekitar lokasi kerja pekerja. Lingkungan kerja yang berada di industri PT Perkebunan Nusantara XI Gending sudah kondusif, hingga membuat pekerja selalu merasa aman serta nyaman didalam mengerjakan pekerjaannya setiap. Hal itu, kemudian bisa meningkatkan kinerja pekerja PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending.

## 5. KESIMPULAN

Berdasar hasil dari analisis data serta pembahasan yang sudah dilakukan oleh peneliti, tentang dampak gaya memimpin, kompetensi pekerja serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja di objek PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo, maka bisa diambil simpulan seperti dibawah ini: Variabel gaya memimpin berdampak signifikan pada kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo. Variabel kompetensi pekerja berdampak signifikan pada kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo. Variabel lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja pekerja di PT Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo. Disarankan untuk penelitian yang hendak datang yang juga ingin meneliti kinerja pekerja bisa mengenakan variabel lain selain variabel yang ingin diteliti seperti gaya memimpin, kompetensi pekerja, serta lingkungan kerja atau bisa menambah model yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Anggraini, L., Hermanto, & Tumini. (n.d.). 1, 2, 3. 1–11.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.



- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667> homepage:
- Pujiastuti, A., Tumini, & Hamdi, A. (2016). Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smk Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten. *Ecobuss*, 4(2), 19–28.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Salsabila, & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi ke 1, Vol. 4). Bumi Aksara.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., & Lumanauw, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2588–2597.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Edisi I.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke 2). Bandung: Alfabeta.
- Widyanigrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. Retrieved from <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>