



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.4 (2026) pp: 14861-14867

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tambang Rantau Utama Bhakti

Mohammad Alffi Syahputra<sup>1</sup>, Nazifah Husainah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>1</sup>[gamearcade036@gmail.com](mailto:gamearcade036@gmail.com), <sup>2</sup>[nazifah.husainah@umj.ac.id](mailto:nazifah.husainah@umj.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tambang Rantau Utama Bhakti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh karyawan perusahaan sebagai responden penelitian dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang relevan dengan kondisi perusahaan dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Sebelum dilakukan analisis, data diuji kelayakannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji *t* dan secara simultan melalui uji *F* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 47,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks perusahaan pertambangan, kinerja karyawan lebih ditentukan oleh kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja individu dibandingkan dengan faktor kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memfokuskan upaya peningkatan kinerja melalui pengembangan kompetensi karyawan secara terencana dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan representasi dari tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja yang berlaku. Dalam konteks perusahaan pertambangan, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, keberlangsungan operasional, dan pencapaian target produksi. Kinerja yang rendah tidak hanya berdampak pada menurunnya produktivitas, tetapi juga berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan kerugian perusahaan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Faktor-faktor tersebut mencakup kebijakan manajerial, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan [1]. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sementara kompetensi menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan teknis dan prosedural.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin memiliki peran dalam pengambilan keputusan, pemberian arahan, serta pengawasan pelaksanaan kerja. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi diharapkan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Namun, pada organisasi dengan sistem kerja yang telah

terstandarisasi dan bersifat teknis, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Dalam kondisi tersebut, peran pemimpin lebih menekankan pada pengendalian dan pengawasan dibandingkan dengan pemberian motivasi secara intensif.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti fasilitas, peralatan, dan keselamatan kerja, serta kondisi nonfisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan kelelahan, stress, dan penurunan konsentrasi kerja. Namun, pada perusahaan yang telah menerapkan standar operasional dan keselamatan kerja yang relatif seragam, variasi lingkungan kerja menjadi terbatas sehingga dampaknya terhadap perbedaan kinerja karyawan menjadi tidak terlalu signifikan.

Berbeda dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, kompetensi karyawan memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas, khususnya pada pekerjaan yang bersifat teknis dan berisiko tinggi seperti di sektor pertambangan. Kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan aman. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai akan lebih mampu memahami prosedur kerja, mengoperasikan peralatan dengan benar, serta meminimalkan kesalahan kerja yang dapat berdampak pada keselamatan dan produktivitas.

Hasil penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [2][3]. Sementara penelitian lain menemukan bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan [4]. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan teknis dan tingkat risiko kerja yang tinggi seperti perusahaan pertambangan.

Pada perusahaan sektor pertambangan, karakteristik pekerjaan karyawan umumnya bersifat teknis, prosedural, dan memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memiliki kompetensi yang memadai agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar keselamatan dan prosedur operasional yang berlaku. Kompetensi karyawan tidak hanya berkaitan dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup sikap kerja, ketelitian, serta kesadaran terhadap keselamatan kerja [5].

Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang baik cenderung mampu memahami dan menjalankan prosedur kerja secara konsisten, mengoperasikan peralatan kerja dengan benar, serta meminimalkan kesalahan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Dalam kondisi lingkungan kerja yang relatif seragam dan telah distandarisasi, kompetensi individu menjadi faktor pembeda utama yang menentukan kualitas, efektivitas, dan keberlanjutan kinerja karyawan [5].

Berdasarkan kondisi empiris di PT. Tambang Rantau Utama Bhakti, kinerja karyawan selama periode 2022-2024 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan meskipun masih berada pada kategori cukup. Penurunan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan memerlukan perhatian khusus dari manajemen. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan telah berperan secara efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan pada PT. Tambang Rantau Utama Bhakti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan karakteristik sektor pertambangan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode survei digunakan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis berdasarkan data numerik.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tambang Rantau Utama Bhakti yang bergerak di sektor pertambangan. Objek penelitian adalah karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Pemilihan lokasi

penelitian didasarkan pada karakteristik pekerjaan yang bersifat teknis dan memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan sangat bergantung pada kompetensi dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tambang Rantau Utama Bhakti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi karyawan serta meminimalkan potensi bias yang dapat muncul akibat pemilihan sampel yang tidak representatif.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi karyawan (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan di sektor pertambangan guna memastikan relevansi dan ketepatan pengukuran.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta menghasilkan data yang dapat diolah secara statistik. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data uji kelayakannya melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan uji parsial (uji T) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Hasil

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini diperoleh berdasarkan nilai signifikansi masing-masing variabel yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05.

Secara parsial, kompetensi karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berbeda jauh di bawah batas signifikansi 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja pada PT. Tambang Rantau Utama Bhakti. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,984 dan 0,280, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak semua faktor manajerial memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan pertambangan yang memiliki standar operasional dan prosedur kerja yang ketat, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh kemampuan individu dibandingkan faktor kepemimpinan atau kondisi lingkungan kerja.

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.436

Berdasarkan Tabel 1, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa sebesar 47,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,436 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat ketepatan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua

variabel berpengaruh signifikan secara parsial, model regresi yang digunakan tetap relevan untuk menggambarkan kondisi kinerja karyawan diperusahaan.

Tabel 2. Coefficient<sup>a</sup>

Variabel	T hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	.020	.984
Lingkungan Kerja (X2)	1.093	.280
Kompetensi Karyawan (X3)	4.487	.000

Tabel uji t menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki nilai t hitung tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Nilai t hitung sebesar 4,487 memperkuat posisi kompetensi sebagai variabel dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

### Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tambang Rantau Utama Bhakti. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam organisasi tersebut belum menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putra [4] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan, terutama pada organisasi dengan sistem kerja yang sudah terstandarisasi. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung bekerja berdasarkan prosedur operasional yang telah ditetapkan, sehingga ruang intervensi kepemimpinan menjadi terbatas.

Karakteristik pekerjaan di sektor pertambangan yang bersifat teknis, rutin, dan berorientasi pada keselamatan kerja turut memengaruhi tidak signifikannya peran gaya kepemimpinan. Karyawan lebih fokus pada kepatuhan terhadap standar keselamatan dan prosedur kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Namun demikian, temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Radnin et al. [6] serta Fauzi dan Kirana [7] yang menemukan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh variasi karakteristik organisasi, budaya kerja, serta jenis pekerjaan yang diteliti.

Selain melihat pengaruh langsung masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel organisasi dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat linier. Pada konteks organisasi dengan sistem kerja yang telah mapan dan prosedural seperti perusahaan sektor pertambangan, kinerja karyawan cenderung lebih dipengaruhi kemampuan individu dibandingkan faktor manajerial. Hal ini memperkuat pandangan Robbins [8] bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi situasi dan karakteristik pekerjaan yang dihadapi organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun bukan berarti peran pemimpin menjadi tidak penting sama sekali. Pemimpin tetap memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas organisasi, memastikan kepatuhan terhadap prosedur, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Zaharuddin [9] menyatakan bahwa pada organisasi dengan tingkat risiko kerja tinggi, peran pemimpin lebih difokuskan pada pengawasan dan pengendalian dibandingkan dengan pemberian arahan inovatif secara langsung.

Tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan juga dapat dikaitkan dengan tingkat kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan pertambangan umumnya telah memiliki pembagian tugas yang jelas serta standar operasional yang ketat. Dalam kondisi ini, karyawan lebih mengandalkan kompetensi teknis dan pengalaman kerja dibandingkan instruksi langsung dari atasan. Hal ini sejalan dengan pandangan Setiana [10] yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan cenderung melemah ketika sistem kerja organisasi sudah berjalan secara stabil dan terstruktur.

Pada organisasi yang memiliki tingkat fleksibilitas kerja tinggi dan membutuhkan inovasi, gaya kepemimpinan cenderung memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Sebaliknya, pada organisasi dengan

pekerjaan yang lebih bersifat teknis dan terstruktur, pengaruh kepemimpinan menjadi tidak dominan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh jenis organisasi. Faktor situasional menjadi penentu utama dalam melihat sejauh mana kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Tambang Rantau Utama Bhakti belum menjadi faktor pembeda dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [11], [12]. Perbedaan ini mengindikasikan adanya kondisi khusus pada objek penelitian yang menyebabkan pengaruh lingkungan kerja menjadi tidak signifikan.

Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan kondisi ini dapat dijelaskan melalui pendekatan kebutuhan dasar kerja, dimana lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung yang menjaga karyawan tetap mampu bekerja dengan baik. Menurut Widyaningrum [13], lingkungan kerja akan berdampak signifikan terhadap kinerja apabila berada pada kondisi yang tidak layak atau menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Lingkungan kerja di PT. Tambang Rantau Utama Bhakti yang relatif seragam dan telah memenuhi standar keselamatan kerja menyebabkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja menjadi homogen. Akibatnya lingkungan kerja tidak lagi menjadi variabel pembeda dalam menentukan tingkat kinerja. Auliyani dan Mulyanti [14] menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sudah berada pada kategori "cukup baik" cenderung tidak memberikan kontribusi tambahan terhadap peningkatan kinerja secara signifikan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa karyawan pertambangan memiliki tingkat adaptasi yang tinggi terhadap kondisi kerja. Adaptasi tersebut terbentuk melalui pengalaman kerja yang panjang serta pembiasaan terhadap lingkungan kerja yang menantang. Rawani dan Lubis [3] menyebutkan bahwa ada kondisi lingkungan kerja yang telah terstandarisasi, karyawan lebih menitikberatkan perhatian pada penyelesaian tugas dibandingkan pada aspek lingkungan fisik maupun nonfisik.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja diduga karena kondisi lingkungan kerja di perusahaan relatif seragam dan telah memenuhi standar operasional yang ditetapkan. Dengan lingkungan kerja yang sudah memadai, variasi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja menjadi kecil sehingga tidak memberikan dampak berarti terhadap perubahan kinerja. Selain itu, karyawan di sektor pertambangan cenderung telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang menantang. Adaptasi tinggi terhadap lingkungan kerja membuat faktor ini tidak lagi menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Rawani dan Lubis [3] yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat menjadi tidak signifikan apabila perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan standar keselamatan yang baik. Dengan demikian, lingkungan kerja dalam penelitian ini lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, kompetensi karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor dominan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di PT. Tambang Rantau Utama Bhakti. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Apriza dan Hudalil [15], Rahmawati dan Wicaksono [16], serta Bakri [5] yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks sektor pertambangan, kompetensi karyawan menjadi sangat krusial mengingat tingginya tuntutan keselamatan, ketelitian, dan kemampuan teknis dalam setiap aktivitas kerja. Kesalahan kecil akibat kurangnya kompetensi dapat berdampak besar terhadap keselamatan dan produktivitas kerja.

Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Temuan ini juga memperkuat teori kinerja yang dikemukakan Mangkunegara [1] yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan pengetahuan kerja menjadi strategi yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa faktor individual, khususnya kompetensi, memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Lebih lanjut, kompetensi karyawan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis semata, tetapi juga mencakup aspek pengetahuan kerja, keterampilan praktis, serta sikap dan perilaku kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan membentuk kemampuan kerja yang utuh dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Karyawan dengan dengan tingkat kometensi yang baik cenderung memiliki pmeahaman yang lebih mendalam terhadap pekerjaannya, mampu mengambil keputusan secara tepat, serta menunjukkan sikap kerja yang bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan prosedur [17][18].

Dalam sektor pertambangan, kompetensi karyawan memilki peran yang semakin penting karena pekerjaan dilakukan dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi dan membutuhkan ketelitian yang tinggi. Karyawan dituntut untuk memahami standar kerja, mengoperasikan peralatan dengan benar, serta mampu mengantisipasi potensi bahaya yang dapat terjadi di lapangan [19]. Oleh karena itu, kompetensi teknis dan perilaku kerja menjadi faktor utama yang menentukan apakah pekerjaan dapat diselesaikan secara amand dan produktif.

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Program pelatihan yang terencana, peningkatan keterampilan kerja secara berkelanjutan, serta evaluasi kompetensi secara berkala menjadi langkah strategis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang terus dikembangkan, karyawan tidak hanya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini, tetapi juga siap menghadapi tantangan pekerjaan di masa mendatang [20].

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memprioritaskan program pengembangan kompetensi karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja. Program pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan kerja menjadi langkah strategis yang dapat diambil oelh manajemen. Selain itu, meskipun gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik, kedua faktor tersebut tetap perlu diperhatikan sebagai faktor pendukung dalam menciptakan stabilitas dan kenyamanan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat konsep bahwa pengaruh variabel-variabel organisasi terhadap kinerja karyawan bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik pekerjaan dan sektor industri.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tambang Rantau Utama Bhakti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan lebih dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja individu dibandingkan dengan faktor kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 47,1% sementara sisanya dipengaruhi oelh faktor lain di luar model penelitian. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memfokuskan uoaya peningkatan kinerja melalui pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### Referensi

- [1] A. A. A. Mangkunegara, *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021.
- [2] Ahmad and Thamrin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar," *Movere: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4, no. 2, pp. 123–135, 2021.
- [3] G. A. Rawani and F. A. Lubis, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2021.
- [4] A. Putra, "Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di sektor jasa," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, pp. 45–60, 2021.

- [5] M. Bakri, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022," *AMNESIA: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 1, pp. 13–18, 2022.
- [6] N. U. Radnin, S. Sulaiman, and Z. Soraya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar," *YUME: Journal of Management*, vol. 8, no. 1, pp. 1377–1392, 2025.
- [7] M. R. Fauzi and S. A. Kirana, "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Lavreia Beauty Indonesia," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, vol. 12, no. 3, pp. 45–60, 2023.
- [8] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Salemba Empat, 2016.
- [9] Zaharuddin, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Buku Ajar Manajemen, 2021.
- [10] A. R. Setiana, "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia*, vol. 2, no. 1, pp. 11–18, 2022.
- [11] D. Andriani and R. Agustina, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Digital, Universitas 45 Surabaya*, vol. 1, no. 1, pp. 10–20, 2022.
- [12] F. Afianti, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia," *Economics and Digital Business Review*, vol. 6, no. 1, pp. 237–244, 2025.
- [13] M. E. Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Indomedia Pustaka, 2020.
- [14] W. Auliyani and D. Mulyanti, "Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan," *Jurnal EBISMEN*, vol. 2, no. 2, pp. 133–139, 2023.
- [15] A. Apriza and Hudalil, "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah," *Jurnal Ilmiah*, 2023.
- [16] A. Rahmawati and W. Wicaksono, "Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor," *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 358–370, 2025.
- [17] L. M. Spencer and S. M. Spencer, *Competence at Work*. New York: Wiley, 2022.
- [18] R. Sulistyanningrum, *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- [19] F. Ramawas, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Era Digital," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 85–93, 2021.
- [20] Audriana, *Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Qiara Media, 2025.