

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TEHNIK NUSANTARA

**Lukyto Fachri Hermawan**

*lukytofachri09@gmail.com*

**Budiyanto**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### **ABSTRACT**

*This research aimed to examine the effect of leadership, training, and work environment on the employees' performance at PT. Sumber Teknik Nusantara. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees who worked at PT. Sumber Teknik Nusantara consisted of 50 people. The data collection technique used saturation sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Furthermore, the data were primary with questionnaires as the instrument. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 26 version. The result of the classical assumption test which through the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test; showed that all variables were not violated with the existing rules. In addition, the result of the proper model test with the F-test and determination coefficient concluded that the regression model was properly used. The result of the hypothesis test showed that leadership, training, and work environment had a positive and significant effect on employees' performance.*

*Keywords: Leadership, Training, Work Environment, Employees' Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Teknik Nusantara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sumber Teknik Nusantara dengan populasi yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah saturation sampling (sampling jenuh) yang merupakan teknik pengambilan sampel seluruh anggota populasi sebanyak 50 orang responden. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 26. Hasil penelitian uji asumsi klasik yang dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa semua variabel tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan hasil uji kelayakan model yang dilakukan dengan uji F dan koefisien determinasi, model regresi yang telah digunakan pada penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada era globalisasi saat ini kepemimpinan tergolong sesuatu yang paling berpengaruh dalam jalannya perusahaan. Maka dari itulah dibutuhkan kepemimpinan yang memiliki indikator kecakapan manajerial,

objektif, kemampuan komunikasi, transparansi atau kejujuran serta inovatif. Kepemimpinan menurut beberapa ahli (Muizu et al., 2019), yaitu kepemimpinan mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Dan menurut Sanusi, Kepemimpinan yaitu penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, mengatur, mengendalikan, dan mengelola organisasi atau perusahaan. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah dorongan untuk menyatukan kemampuan, cita-cita serta semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan (Henriani & Sugiarti, 2022).

Di suatu perusahaan, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan pekerjaan yang aman, nyaman serta menyenangkan akan berpengaruh kepada para karyawan agar bekerja lebih maksimal. Keberhasilan peningkatan kinerja karyawan menuntut instansi perusahaan mengetahui lingkungan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja semua karyawan. Salah satu lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman dan menyenangkan, dari segi fisik seperti: suhu ruangan, pencahayaan, fasilitas kerja, luas ruang kerja, ventilasi udara yang terjaga, peredam kebisingan. Sedangkan dari segi non fisik seperti: hubungan kerja antara atasan dengan karyawan serta hubungan sesama karyawan maupun dengan pihak-pihak yang mempunyai kepentingan diperusahaan, dengan begitu Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2018).

Persaingan usaha yang semakin ketat ini mengharuskan perusahaan untuk menetapkan target kerja kepada karyawannya sebagai bentuk dari usaha perusahaan dalam mencapai penjualan yang tinggi. Seperti PT Sumber Teknik Nusantara yang menetapkan target kepada beberapa unit kerja yang ada, salah satunya yaitu unit kerja divisi PSB (Pasang Baru). Divisi PSB (Pasang Baru). Divisi PSB ini dapat dikatakan sebagai salah satu divisi yang vital dalam jalannya perusahaan karena divisi PSB ini merupakan divisi yang secara langsung berinteraksi dengan pelanggan dengan melakukan instalasi jaringan dari rumah ke rumah. Berikut ini merupakan target pelanggan dan realisasi unit kerja PSB (Pasang Baru) periode Juli-Desember 2022: memperoleh target kerja sebesar 100 pelanggan per bulannya. Pada bulan Juli divisi PSB berhasil melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan merealisasikan 119 pelanggan. Akan tetapi pada bulan-bulan selanjutnya cenderung menurun, yaitu pada bulan Agustus hanya mendapat 97 pelanggan, bulan September 88 pelanggan, bulan Oktober 85 pelanggan, bulan November 80 pelanggan, Desember 76 pelanggan. Dapat disimpulkan unit kerja PSB tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang ditetapkan perusahaan (target kerja) pada unit PSB (Pasang Baru) dari bulan Juli-Desember 2022 mengalami penurunan yang cukup drastis.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Paparan diatas merupakan faktor dari luar. Selanjutnya faktor dalam dirinya sendiri

adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya (Munparidi, 2012). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan dalam segi wawasan dan keterampilan, dorongan orang lain dan dari diri sendiri. Tanpa adanya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik, perusahaan tidak mampu untuk berkembang atau mencapai tujuan yang diinginkan apabila kinerja karyawan kurang baik. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai seorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Henriani & Sugiarti, 2022).

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris, penulis mengambil 3 (tiga) faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja. Menurut penelitian (Sinambela & Lestari, 2021) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Apriyanti et al., 2020) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap reaserch* mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Sutrisno et al., 2021) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Girsang, 2020) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Setia Putri & Tannady, 2022) menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap reaserch* mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Laksono & Acynthia Ayu Wilasittha, 2021) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Tangkawarouw et al., 2019) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Yulinda & Rozzyana, 2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *gap reaserch* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* serta fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara? (2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara (2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara (3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara.

## TINJAUAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan suatu hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) sebagai berikut: (a) Kepemimpinan, (b) Pengetahuan, (c) Motivasi, (d) Loyalitas, (e) Kemampuan. Indikator kinerja karyawan menurut (Robbins, 2011:260) indikator-indikator dari kinerja meliputi: (a) Kualitas kerja, (b) Kuantitas kerja, (c) Ketepatan waktu, (d) Efektivitas, (e) Kemandirian.

Kepemimpinan Menurut Fazira & Mirani (2019) merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Setiawan dan Muhith (2013:32) beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: (a) Faktor Kemampuan Individu, (b) Faktor jabatan, (c) Faktor situasi dan kondisi. Indikator kepemimpinan menurut (Kartono,2013:189) indikator-indikator dari kepemimpinan meliputi: (a) Kemampuan analitis, (b) Kemampuan berkomunikasi, (c) Keberanian, (d) Kemampuan mendengar, (e) Ketegasan.

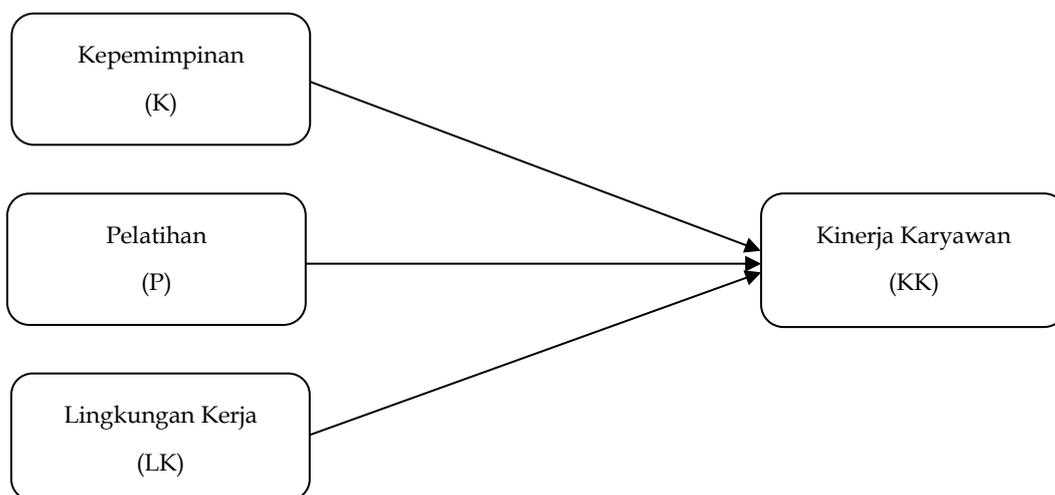
Pelatihan Menurut (Difithria, 2022) merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Di samping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Kasmir,2016) beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu: (a) Peserta pelatihan, (b) Instruktur atau pelatih, (c) Materi pelatihan, (d) Lokasi pelatihan, (e) Lingkungan pelatihan, (f) Waktu pelatihan. Manfaat pelatihan menurut Hanggraini (2012:98) sebagai berikut: (a) Meningkatkan profibalitas, (b) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja, (c) Meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja, (d) Meningkatkan efesiensi, (e) Meningkatkan perkembangan organisasi. Indikator pelatihan menurut Rivai (2011:825) indikator-indikator dari pelatihan meliputi: (a) Materi pelatihan, (b) Metode pelatihan, (c) Pelatih, (d) Peserta pelatihan, (e) Sarana pelatihan.

Lingkungan Kerja menurut Sutrisno (2011:118) Lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) faktor lingkungan kerja yaitu: (a) Penerangan atau cahaya, (b) Suhu udara, (c) Kebisingan, (d) Penggunaan warna, (e) Ruang gerak, (f) Keamanan. Jenis lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013) meliputi: (a) kondisi lingkungan kerja fisik, (b) kondisi lingkungan kerja non fisik, (c) Kondisi psikologis lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Menurut Sunyoto (2012) indikator-indikator dari lingkungan kerja meliputi: (a) Suasana ruang kerja, (b) Fasilitas kerja, (c) Keamanan lingkungan kerja, (d) Hubungan antar rekan kerja.

### Penelitian Terdahulu

Pertama, (Apriyanti et al., 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya (Fadude et al., 2019) dan (Sari et al., 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, (Manoppo et al., 2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya (Cay et al., 2022) dan (Sutrisno et al., 2021) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, (Hasibuan & Sauri, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya (Sugiarti, 2020) dan (Tangkawarouw et al., 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut (Sari et al., 2020) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut (Apriyanti et al., 2020) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1** : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan agar berhasil dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Sutrisno et al., 2021) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut , (Manoppo et al., 2021) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2** : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dapat berupa fasilitas penunjang, kondisi kebersihan lingkungan, suasana tempat bekerja, hubungan yang sehat dengan atasan atau sesama rekan kerja. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut (Sugiarti, 2020) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut (Hasibuan & Sauri, 2021) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono, (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara. Populasi yang dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non probability sampling yakni teknik sampling yang diberikan kesempatan atau peluang yang tidak sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik yang dipilih adalah *saturation sampling* (sampling jenuh) atau sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono 2017:85). Teknik ini dilakukan karena jumlah populasi kurang dari 100 orang atau responden, maka dari itu peneliti mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada PT Sumber Teknik Nusantara yang berjumlah 50 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan cara memberikan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert menurut Sugiyono (2016:93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut jawaban responden yang disajikan dalam kuesioner diukur menggunakan metode skala likert sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

**Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuesioner**

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016:93)

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini meliputi 3 variabel bebas yaitu: Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Sementara variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

### Definisi Operasional Variabel

#### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain. Menurut Fazira & Mirani (2019) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartono, 2013:189) yaitu: (a) Kemampuan analitis, (b) Kemampuan berkomunikasi, (c) Keberanian, (d) Kemampuan mendengar, (e) Ketegasan.

#### Pelatihan

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan agar berhasil dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan Menurut (Difithria, 2022) merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Di samping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator pelatihan menurut Rivai (2011:825) indikator-indikator dari pelatihan yaitu: (a) Materi pelatihan, (b) Metode pelatihan, (c) Pelatih, (d) Peserta pelatihan, (e) Sarana pelatihan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat berupa fasilitas penunjang, kondisi kebersihan lingkungan, suasana tempat bekerja, hubungan yang sehat dengan atasan atau sesama rekan kerja. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Lingkungan Kerja menurut Sutrisno (2011:118) Lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) indikator-indikator dari lingkungan kerja yaitu: (a) Suasana ruang kerja, (b) Fasilitas kerja, (c) Keamanan lingkungan kerja, (d) Hubungan antar rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa diukur melalui indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Robbins, 2011:260) indikator-indikator dari kinerja meliputi: (a) Kualitas kerja, (b) Kuantitas kerja, (c) Ketepatan waktu, (d) Efektivitas, (e) Kemandirian.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghozali (2018:52) menyatakan bahwa Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 level of significance untuk skor ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut valid. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan yaitu Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka variable tersebut valid dan Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka variable tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Model analisis Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Cronbach Alpha. Menurut (Sugiyono, 2016:178) menyatakan reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Dalam pengukurannya dilakukan dengan menggunakan analisis *Cronbach's Alpha*, mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut, Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, maka dinyatakan reliabel dan Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,600, maka dinyatakan tidak reliabel.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2016) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data

dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul namun tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan rata-rata dan presentase. Teknik ini bertujuan untuk pengujian dapat mengetahui sebesar apa tingkat persentase skor jawaban dan menjabarkan hasil data yang telah didapat sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

### **Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial adalah jenis penelitian yang berpusat pada proses pengambilan kesimpulan data sampel yang digunakan sebagai pengambilan keputusan atau kesimpulan umum untuk populasi atau generalisasi. Statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model dan uji hipotesis.

### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:111). Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, seperti hubungan antara variabel independen kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1K + \beta_2P + \beta_3LK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1K$  = Koefisien regresi variabel Kepemimpinan

$\beta_2P$  = Koefisien regresi variabel Pelatihan

$\beta_3LK$  = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

e = Error/nilai residu

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan salah satunya dengan menggunakan analisis static one simple kolmogorov smirnov. Hasil dalam penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada diatas 0,05. Namun sebaliknya apabila variabel residual berada dibawah 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau bisa dikatakan tidak memenuhi uji normalitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui suatu model regresi dalam penelitian ini terdapat gejala multikolinieritas atau tidak. Multikolinieritas (*multicollinearity*) merupakan hubungan linier antara variabel independen

di dalam regresi berganda. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut, Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , yang artinya tidak terjadi multikolinieritas dan Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , yang artinya terdapat korelasi yang begitu besar antar variabel bebas dengan variabel bebas lainnya sehingga terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018:135) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi yang baik sebagai berikut, Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada akan membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu y, maka dapat dinyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi berganda dalam mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diartikan apabila model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian tersebut layak atau tidak layak. Menurut Ghozali (2016:96) mengemukakan bahwa pada dasarnya uji *statistic F* menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan  $\alpha = 0.05$  dengan ketentuan sebagai berikut, Jika nilai signifikan uji  $F > 0,05$  artinya model regresi tidak layak digunakan dalam penelitian selanjutnya dan Jika nilai signifikan uji  $F < 0,05$  artinya model regresi layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Yang artinya pada penelitian untuk mengukur seberapa jauh kontribusi variabel bebas yaitu kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu yang dijabarkan sebagai berikut jika Nilai ( $R^2$ ) mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan lemah. Dan jika Nilai ( $R^2$ ) mendekati 1, pengaruh variabel independen pada variabel terikat dikatakan kuat, sedangkan variabel terikat dikatakan kuat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara Kepemimpinan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Kriteria pengujian uji t adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Beberapa kriteria dalam hasil penerimaan penolakan dan hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima dan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dan Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 4 variabel yaitu variabel kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap 50 responden karyawan PT Sumber Teknik Nusantara.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan (K)	K.1	0,000	< 0,05	Valid
	K.2	0,000		Valid
	K.3	0,000		Valid
	K.4	0,000		Valid
	K.5	0,000		Valid
Pelatihan (P)	P.1	0,000	< 0,05	Valid
	P.2	0,000		Valid
	P.3	0,000		Valid
	P.4	0,000		Valid
	P.5	0,000		Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,000	< 0,05	Valid
	LK.2	0,000		Valid
	LK.3	0,000		Valid
	LK.4	0,000		Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,000	< 0,05	Valid
	KK.2	0,000		Valid
	KK.3	0,000		Valid
	KK.4	0,000		Valid
	KK.5	0,000		Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa masing-masing indikator pernyataan yang mengukur variabel kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan karena nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur menggunakan uji statistik metode *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06. Berikut adalah hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,749	Reliabel
Pelatihan	0,796	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,839	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,814	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh dimensi kuesioner memiliki nilai lebih besar dari 0,6 yang dapat diartikan bahwa semua item dari variabel kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Statistik Inferensial

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berguna untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh variabel kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program *SPSS* versi 26, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,021	0,714	
Kepemimpinan	,149	,064	,122
Pelatihan	,172	,071	,168
Lingkungan Kerja	,850	,068	,730

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan pada tabel 4 diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 0,021 + 0,149 K + 0,172 P + 0,850 LK + e$$

Berdasarkan dari hasil perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas menunjukkan dijabarkan sebagai berikut: (a) konstanta bernilai 0,021. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja kondisi tidak berubah, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai sebesar 0,021. (b) Koefisien regresi sebesar 0,149 pada variabel Kepemimpinan dalam hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinannya akan semakin baik kinerja karyawan. (c) Koefisien regresi sebesar 0,172 pada variabel Pelatihan dalam hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihannya akan semakin baik kinerja karyawan. (d) Koefisien regresi sebesar 0,850 pada variabel Lingkungan Kerja dalam hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan

positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerjanya akan semakin baik kinerja karyawan.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas merupakan pengujian pada model regresi untuk mengetahui variabel memiliki distribusi normal dengan menggunakan metode Statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Uji Normalitas**

	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53656636
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,080
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>cd</sup>

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan hasil data pada tabel 5 diketahui bahwa data variabel residual memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa data adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikonilineritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikonilineritas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 6**

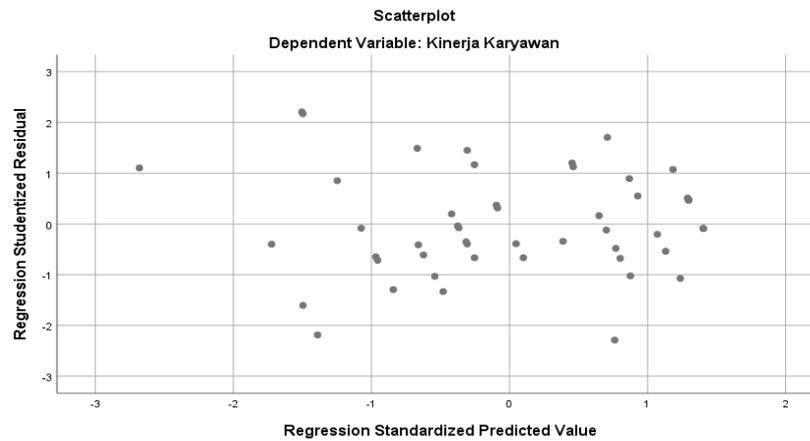
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Keterangan
	<i>Tolerance</i>		
Kepemimpinan	0,274	3,655	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pelatihan	0,157	6,374	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,222	4,514	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan hasil uji multikonilineritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikonilineritas karena variabel kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplot*

Sumber: Kuesioner, 2023 (diolah).

Berdasarkan gambar *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar diatas titik residual data tidak memiliki kesamaan antara responden satu dengan yang lainnya, sehingga data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Kelayakan Model

### Uji F

Uji F pada penelitian ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.573	3	130.524	425.604	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14.107	46	0.307		
	Total	405.680	49			

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $\leq 0,05$ , sehingga model penelitian dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,982 <sup>a</sup>	0,965	0,963	,554

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,965 atau 96,5%. Hal tersebut menunjukkan kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,5% ,sisanya 3,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji hipotesis Uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	2,318	,025	0,05	Signifikan
Pelatihan	2,426	,019	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	12,489	,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan pada tabel 9 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Hasil uji hipotesis pada variabel Kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi 0,025 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (b) Hasil uji hipotesis pada variable Pelatihan memperoleh nilai signifikansi 0,019 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (c) Hasil uji hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

#### Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Tehnik Nusantara. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada Nilai koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif yang artinya searah dan dikatakan signifikan yang artinya bermakna terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruh positif berarti apabila kepemimpinan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan menerapkan dan meningkatkan kemampuan mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan karyawan atau bawahannya membuahakan hasil peningkatan kinerja yang baik dan bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh menurut Fazira & Mirani (2019) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dalam kepemimpinan dapat diterapkan sesuai kondisi perusahaan yang kepemimpinannya seperti mengarahkan dan memotivasi dari seorang pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadli, 2019) serta (Sinambela & Lestari, 2021) yang dimana dalam penelitian tersebut menyatakan

bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu yang tidak sejalan dilakukan oleh (Nababan et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada Nilai koefisien regresi pada variabel Pelatihan yang memiliki pengaruh positif yang artinya searah dan dikatakan signifikan yang artinya bermakna terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruh positif berarti apabila pelatihan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini pelatihan diterapkan dan diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan PT Sumber Teknik Nusantara untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan membuahkan hasil kinerja yang baik dikarenakan individu akan lebih siap dan memiliki skill yang cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga memberikan hasil peningkatan kinerja yang lebih baik dan optimal.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh menurut (Difithria, 2022) pelatihan merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Di samping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak, wawasan karyawan akan berkembang dan perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya diberikan kepada karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cay et al., 2022) serta (Sutrisno et al., 2021) yang dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu yang tidak sejalan dilakukan oleh (Manoppo et al., 2021) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh positif yang artinya searah dan dikatakan signifikan yang artinya bermakna terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruh positif berarti apabila lingkungan kerja diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan dengan lingkungan kerja seperti fasilitas penunjang, suasana tempat kerja yang

nyaman dan aman tidak memiliki rasa was-was dan rasa keraguan akan lingkungan kerja. Sehingga membuahkan hasil kinerja yang baik dikarenakan lingkungan kerja pada PT Sumber Teknik Nusantara sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut (Rahmawati et al., 2014) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja akan berdampak positif bilamana situasi kondusif itu tercipta dan menimbulkan rasa aman dan nyaman karyawan disekitar dan akan mempengaruhi dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2020) serta (Tangkawarouw et al., 2019) yang dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu yang tidak sejalan dilakukan oleh (Manikottama et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Teknik Nusantara, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara. Berpengaruh positif berarti apabila kepemimpinan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan seperti kemampuan mengarahkan, mempengaruhi, mengendalikan dan memberi motivasi yang tinggi membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan memberikan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. (2) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara. Berpengaruh positif berarti apabila pelatihan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diterapkan oleh suatu perusahaan seperti menambah dan meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan kerja dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara. Berpengaruh positif berarti apabila lingkungan kerja diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang diterapkan oleh suatu perusahaan seperti fasilitas penunjang, suasana tempat kerja yang nyaman dan aman membuat harapan dan keinginan para

karyawan akan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara.

### **Keterbatasan**

Dalam hasil penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yaitu: (1) Penelitian ini hanya menganalisis tiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan banyak faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) responden yang dipakai sebagai sampel hanya berfokus pada karyawan yang telah bekerja pada PT. Sumber Teknik Nusantara dan pengumpulan data penelitian ini menerapkan hasil dari metode survei dengan menyebarkan kuesioner sehingga terkadang jawabanyang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) Bagi Pemimpin PT Sumber Teknik Nusantara disarankan menerapkan dengan baik serta ditingkatkan dalam kaitannya pemimpin dengan kemampuan mengarahkan, mengendalikan dan memberi motivasi semangat kepada karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Bagi PT Sumber Teknik Nusantara disarankan memberikan Pelatihan terus menerus serta ditingkatkan guna untuk menambah dan meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3) Bagi PT Sumber Teknik Nusantara disarankan menerapkan lingkungan kerja dengan baik serta ditingkatkan dalam kaitannya seperti fasilitas penunjang, suasana tempat kerja yang nyaman dan aman agar suasana ruang kerja kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (4) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya manambah atau menggunakan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan peneliti selanjutnya dapat memilih objek penelitian berupa perusahaan yang berbeda atau instansi dan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriyanti, R., Bahrin, K., dan Fintariasari, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189-194.
- Cay, Gandung, Ilham, Teriyan, dan Haryadi. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 5992248.
- Difithria, N. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara.
- Fadli, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2).
- Fadude, F. D., N.Tawas, H., dan Poluan, J. G. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri

- Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31-40.
- Fazira, Y., dan Mirani, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan*. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Girsang, L. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan.
- Hasibuan, R., dan Sauri, S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98-106.
- Hanggreini, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Henriani, R., dan Sugiarti, E. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2).
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Laksono, B. R., dan Acynthia Ayu Wilasittha. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. 4(1), 249-258.
- Lestary, L., dan Chaniago, H. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., dan Hubeis, A. V. S. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 242-252.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., dan Uhing, Y. 2021. Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335-344.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., dan Sule, E. T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal PERWIRA*, 2(1).
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*, 47-54. [jurnal.polsri.ac.id](http://jurnal.polsri.ac.id)
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., dan Tanjung, M. A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496

- Rahmawati, N. P., Swasto, B. dan Prasetya, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No.2 2014*
- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sari, A., Zamzam, F., dan Syamsudin, H. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Setia Putri, A., dan Tannady, H. 2022. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 4783.
- Setiawan, B. A. dan Abd. Muhith, 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, E. A., dan Lestari, U. P. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru. Jakarta
- Sugiarti, E. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono, A. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- \_\_\_\_\_. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., dan Indrawan, Y. W. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., dan Lumintang, G. G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371-380.
- Yulinda, dan Rozzyana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Applied Managerial Accounting*, 2(9), 1352-1358.