

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan

Agustina Putri Utami, Wagiyem

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
Surakarta, Indonesia
agustina181200@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, training, and work environment on employee performance at PT Pungkook Indonesia One Grobogan both partially (individually) and simultaneously. The research method uses quantitative descriptive analysis. The population in the study were warehouse employees with questionnaires distributed to 102 respondents. Data analysis techniques used the f test, t test, and multiple linear regression. Based on the results of data analysis in the study, it shows that leadership, training, and work environment have a significant effect on employee performance at PT Pungkook Indonesia One Grobogan. However, partially leadership does not affect employee performance as seen from the t count value $(0.523) < t$ table (1.984) and a sig value of 0.602 , so the hypothesis is rejected. Training has a significant effect on employee performance with the results of the t count value $(2.374) > t$ table (1.984) and a sig value of 0.020 , and the work environment has a t count $(4.562) > t$ table (1.984) and a sig value of 0.000 .

Keywords: Leadership, Training, Work Environment, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pungkook Indonesia One Grobogan baik secara parsial (individu) maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan *warehouse* dengan penyebaran kuesioner kepada 102 responden. Teknik analisis data menggunakan uji f , uji t , dan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan. Namun secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t hitung $(0,523) < t$ tabel $(1,984)$ dan nilai sig $0,602$ maka hipotesis ditolak. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t hitung $(2,374) > t$ tabel $(1,984)$ dan nilai sig $0,020$, dan lingkungan kerja memiliki t hitung $(4.562) > t$ tabel $(1,984)$ dan nilai sig $0,000$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin intensif, menuntut perusahaan untuk mampu merespons perubahan dan tantangan yang terus berkembang (Rochman, Muttaqin, Ismoyo, & Hermawan, 2022). Adaptasi menjadi salah satu strategi esensial yang perlu dijalankan guna mempertahankan eksistensi

perusahaan. Syam dan Wandu (2024) menekankan bahwa kemampuan adaptasi merupakan kunci utama dalam menjamin keberlangsungan operasional perusahaan. Salah satu bentuk adaptasi yang dapat diterapkan adalah dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, yang tidak hanya berperan sebagai penggerak aktivitas operasional, tetapi juga sebagai fondasi utama pencapaian target perusahaan secara menyeluruh (Asmawiyah, Kurniawan, & Basri, 2024). Dalam konteks ini, karyawan yang berkinerja baik akan menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar yang berubah-ubah secara cepat.

Peran kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi sangat krusial. Kinerja mencerminkan perilaku konkret dan hasil kerja individu yang dijalankan sesuai dengan tanggung jawab serta peran yang dimilikinya dalam struktur organisasi. Bukhari (2019) menjelaskan bahwa kinerja memiliki korelasi erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia dan menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas dan produktivitas suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat diperlukan agar perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam mengembangkan kapasitas tenaga kerjanya.

Berbagai faktor internal maupun eksternal diketahui berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Lestary dan Harmon (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan gabungan dari kemampuan, motivasi, serta interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek personal seperti keterampilan dan pengetahuan teknis harus ditunjang pula dengan dukungan organisasi yang baik. Dalam kaitannya, Hayati dan Haryani (2016) menambahkan bahwa pelatihan, pengalaman, kompensasi, serta suasana kerja merupakan elemen-elemen penting yang membentuk kualitas performa karyawan secara keseluruhan. Pendekatan holistik terhadap pengelolaan SDM menjadi sangat penting untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Salah satu faktor eksternal dominan yang memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam mengelola organisasi, tetapi juga mencakup kapasitas interpersonal dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membina hubungan kerja yang sehat. Nurhalim, Saputra, Ningsih, Musli, dan Jamrizal (2023) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti arah yang diinginkan oleh pemimpinnya. Dalam kerangka yang lebih luas, Hart (2008) menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan sebagai kekuatan utama organisasi. Baharudin dan Umiarso (2012) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan percaya, serta mendorong terciptanya kinerja unggul dalam organisasi. Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan yang kuat terhadap kinerja karyawan tidak bisa diabaikan.

Langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan secara berkelanjutan. Program pelatihan dirancang untuk mengembangkan kompetensi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan perusahaan. Ataunur dan Ariyanto (2016) menjelaskan bahwa

pelatihan merupakan bentuk investasi dalam sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja saat ini sekaligus menyiapkan karir masa depan. Pelatihan tidak hanya memberikan peningkatan pengetahuan, namun juga memperbaiki sikap dan perilaku kerja. Qonita, Huda, Maharani, dan Sutisna (2023) menyatakan bahwa pelatihan yang terencana dapat meningkatkan pemahaman serta keterampilan teknis dan interpersonal yang berdampak pada peningkatan produktivitas individu maupun tim kerja.

Selain pelatihan, lingkungan kerja turut menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung konsentrasi, kreativitas, dan motivasi kerja karyawan. Kadarisman (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh fasilitas fisik dan non fisik yang mengelilingi karyawan dan memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Menurut Dolonseda dan Watung (2020), lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis, termasuk hubungan baik antar pegawai serta tersedianya sarana kerja yang memadai, akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres kerja, penurunan semangat, hingga pelanggaran disiplin.

Dalam praktiknya, berbagai persoalan dapat muncul apabila kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik. Di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan misalnya, ditemukan permasalahan seperti komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan, kesulitan sebagian karyawan dalam mengikuti pelatihan, hingga pelanggaran terhadap aturan kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan juga berkontribusi terhadap rendahnya motivasi dan kinerja. Fenomena ini menunjukkan pentingnya kajian lebih lanjut terhadap pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, guna merumuskan solusi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di dalam organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu, khususnya seorang pemimpin, dalam memengaruhi perilaku orang lain atau para pengikutnya agar bertindak sesuai dengan arahan dan harapan pemimpin tersebut (Nurhalim, Saputra, Ningsih, Musli, dan Jamrizal, 2023). Dalam konteks organisasi, kepemimpinan tidak hanya mencerminkan otoritas formal, tetapi juga keterampilan interpersonal dalam membangun hubungan yang efektif dengan anggota tim. Widyani (2019) menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh ketepatan penerapannya dalam situasi sosial tertentu. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyesuaikan pendekatannya dengan kondisi dan dinamika kelompok atau organisasi tempat ia berada, karena faktor situasional sangat memengaruhi keberhasilan fungsi kepemimpinan.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan memegang peranan strategis dalam mengarahkan dan mengoordinasikan kegiatan seluruh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama. Peran ini mencakup kemampuan memberikan instruksi

yang jelas, membangkitkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan suportif (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2015). Pemimpin yang efektif mampu menjadi fasilitator sekaligus panutan yang mendorong keterlibatan aktif para anggota tim dalam menjalankan tugas mereka. Dalam konteks ini, Arianty (2018) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan secara konsisten dan bertanggung jawab. Seorang pemimpin harus mampu menanamkan nilai-nilai kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi agar seluruh anggota dapat menjalankan perannya secara optimal.

Keseluruhan teori yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar posisi formal, melainkan elemen inti yang menentukan keberhasilan operasional dan kinerja individu dalam organisasi. Peran strategis pemimpin dalam membentuk budaya kerja yang produktif serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan loyalitas dan integritas tinggi menjadikan kepemimpinan sebagai aspek yang tidak dapat diabaikan dalam upaya mencapai efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia yang memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kualitas kerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018), pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, pelatihan menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan secara profesional. Melalui pelatihan, individu dapat memperoleh peningkatan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dukungan terhadap pentingnya pelatihan juga disampaikan oleh Hasanah, Gebina, Chafshah, Hammami, dan Anshori (2024), yang menegaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan sangat vital bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya terkait keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Fenomena yang kerap terjadi adalah ketidaksesuaian antara kemampuan awal karyawan baru dengan tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga perusahaan perlu mengadakan pelatihan sebagai solusi strategis. Sejalan dengan hal tersebut, Chan (dalam Priansa, 2014) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini, sebagai respons terhadap kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dengan memperhatikan pandangan para ahli, dapat dipahami bahwa pelatihan bukan sekadar aktivitas rutin, melainkan bagian integral dari strategi pengembangan kinerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis berfungsi untuk memperbarui keahlian serta memastikan kesiapan karyawan dalam menjawab tuntutan pekerjaan yang dinamis. Pelatihan yang efektif akan berdampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik dan psikologis yang berpengaruh terhadap cara seorang karyawan menyelesaikan tugasnya di tempat kerja. Indriyati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan mental yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman, meningkatkan produktivitas, dan mendukung kenyamanan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Karyawan cenderung menunjukkan performa yang optimal apabila mereka merasa dihargai dan berada dalam suasana kerja yang kondusif (Joni & Hikmah, 2022).

Perasaan nyaman di tempat kerja tidak hanya berdampak pada peningkatan efektivitas waktu kerja, tetapi juga mampu memengaruhi kestabilan emosi karyawan. Ketika karyawan merasa betah dan tenang, mereka akan lebih fokus serta termotivasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Lestary dan Harmon (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak ruang kerja berkontribusi pada kenyamanan serta tingkat konsentrasi karyawan (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Selain aspek fisik, hubungan sosial di tempat kerja, komunikasi yang efektif, dan suasana emosional yang mendukung juga memainkan peranan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang ideal.

Penekanan serupa disampaikan oleh Burhan, Foeh, dan Manafe (2022), yang menyatakan bahwa baik aspek fisik maupun non-fisik dari lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat mampu mengurangi tingkat stres, membangun harmoni, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kinerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan peningkatan kemampuan, motivasi, serta hasil kerja yang lebih optimal.

Kinerja

Istilah *performance* memiliki kaitan erat dengan pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Konsep ini merujuk pada pelaksanaan aktivitas atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab individu. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang diukur melalui hasil kerja serta produktivitas yang dicapai sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan (Pangestu, Rani, Tyas, Farhah, & Afifah, 2022). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, penilaian terhadap kinerja tidak hanya mencakup kuantitas hasil, tetapi juga kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rivai (2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap capaian karyawan sebagai dasar dalam menilai kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Penilaian ini menjadi

indikator penting dalam menentukan efektivitas sistem kerja dan kebijakan pengelolaan SDM.

Jamaludin dan Azizi (2013) menambahkan bahwa hasil kerja karyawan tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja serta peran yang dijalankan dalam struktur organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan interaksi antara individu dengan sistem kerja yang menaunginya. Pandangan ini memperkuat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka mendukung pencapaian kinerja optimal. Naharuddin dan Sadegi (2013) menjelaskan bahwa motivasi internal, termasuk keinginan pribadi serta keterbukaan terhadap diri sendiri dan orang lain, turut memengaruhi kinerja karyawan. Tingginya dorongan intrinsik ini dapat mendorong peningkatan produktivitas yang selanjutnya memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, aspek psikologis dan sosial individu dalam organisasi juga perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan kinerja.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi, maka dilakukan pengujian sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pungkook Indonesia One Grobogan yang berlokasi di Desa Tanjungrejo, Jl. Raya Tengah, selama dua bulan, yakni dari Desember 2024 hingga Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *warehouse* yang berjumlah 102 orang. Penelitian menggunakan teknik sensus atau *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan responden untuk memperoleh data yang akurat dan minim kesalahan generalisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang dibagikan kepada responden, serta didukung dengan wawancara untuk menggali informasi lebih mendalam, dan observasi langsung guna menilai kondisi ruang dan lingkungan kerja (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi dengan bantuan *software* SPSS (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013). Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur dengan nilai indeks validitasnya $> 0,300$

(Sugiyono, 2016). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel (0,300)	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,784	0,300	VALID
	X1.2	0,644	0,300	VALID
	X1.3	0,742	0,300	VALID
	X1.4	0,775	0,300	VALID
	X1.5	0,750	0,300	VALID
Pelatihan (X2)	X2.1	0,841	0,300	VALID
	X2.2	0,807	0,300	VALID
	X2.3	0,868	0,300	VALID
	X2.4	0,783	0,300	VALID
	X2.5	0,739	0,300	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,695	0,300	VALID
	X3.2	0,691	0,300	VALID
	X3.3	0,712	0,300	VALID
	X3.4	0,501	0,300	VALID
	X3.5	0,525	0,300	VALID
Kinerja (Y)	Y.1	0,680	0,300	VALID
	Y.2	0,789	0,300	VALID
	Y.3	0,795	0,300	VALID
	Y.4	0,635	0,300	VALID
	Y.5	0,720	0,300	VALID

Hasil uji validitas dengan total responden 102 karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,300), maka dapat dikatakan bahwa semua item pada variabel tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indikator statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur fenomena yang sama secara berulang. Instrumen yang baik seharusnya memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam pengukuran, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan dijadikan dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2017). Dalam konteks penelitian sosial dan manajemen, pengujian reliabilitas menjadi tahap penting dalam validasi instrumen agar hasil penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Realiabilitas

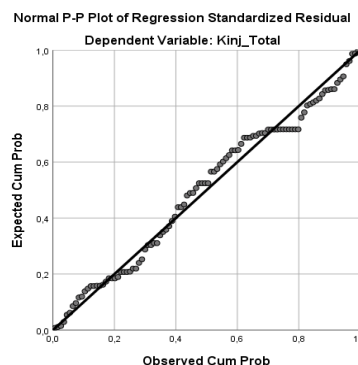
Variabel	Alpha Hitung	Alpha Standar	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	0,790	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,867	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,624	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,768	0,6	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum reliabilitas sebesar 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran pada variabel-variabel tersebut tergolong reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis data. Konsistensi ini memperkuat keyakinan bahwa item-item dalam kuesioner dapat secara stabil mengukur konstruk yang dimaksud, serta mendukung validitas temuan penelitian secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur penting dalam analisis regresi untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model memiliki distribusi data yang mendekati distribusi normal. Kesesuaian distribusi data terhadap distribusi normal menjadi salah satu syarat penting agar hasil estimasi model regresi menjadi valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik. Model regresi yang ideal seharusnya memiliki distribusi residual yang normal (Ghozali, 2016). Untuk mengevaluasi normalitas data, salah satu pendekatan visual yang umum digunakan adalah normal probability plot. Dalam metode ini, distribusi kumulatif dari data aktual dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal teoritis. Apabila titik-titik data pada plot mendekati atau menempel pada garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Probability plot)

Hasil dari uji normalitas yang ditampilkan pada gambar menunjukkan bahwa plotting data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang

mengindikasikan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas. Evaluasi visual ini merupakan langkah awal yang penting, namun tetap memerlukan konfirmasi melalui pengujian statistik. Selain pendekatan grafis, deteksi distribusi normal juga dapat dilakukan dengan metode statistik, seperti uji Kolmogorov-Smirnov yang termasuk dalam kategori uji non-parametrik. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual dan variabel-variabel dalam model menyebar secara normal. Penggunaan metode statistik ini melengkapi interpretasi visual dan memberikan justifikasi empiris terhadap asumsi normalitas dalam model regresi yang sedang diuji.

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92182686
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,072
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 hasil uji Kolmogorof Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp 0,072 lebih beasr dari 0,05. hasil ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Multikoliniertias

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai toleransi > 10% dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kep_Total	,499	2,003
	Pel_Total	,435	2,297
	Lik_Total	,527	1,898

a. Dependent Variable: Kinj_Total

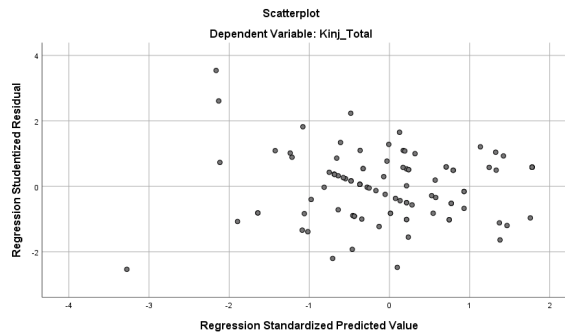
Gambar 3. Hasil Uji Multikolinertias

Berdasarkan gambar terlihat nilai kepemimpinan (X1) 0,499, pelatihan (X2) 0,435 dan lingkungan kerja (X3) adalah 0,527 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel kepemimpinan(X1) 2,003 < 10,00, pelatihan(X2) 2,297 < 10,00 dan lingkungan Kerja (X3) adalah 1,898 < 10,00. Maka mengacu pada dasar

pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis pada menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model.

Uji f

Analisis regresi berganda dengan uji F (Fisher) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel meliputi: Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,984	3	116,661	30,648	,000 ^b
	Residual	373,035	98	3,806		
	Total	723,020	101			

a. Dependent Variable: Kinj_Total

b. Predictors: (Constant), Lik_Total, Kep_Total, Pel_Total

Gambar 5. Hasil Uji f

Dari hasil uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 30,648 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.” diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), (Ghozali, 2011).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,468	1,951

a. Predictors: (Constant), Lik_Total, Kep_Total, Pel_Total
 b. Dependent Variable: Kinj_Total

Gambar 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan data di atas, angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,468. Maka angka ini memberi arti bahwa 46,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja sementara sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis regresi linier berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Ghozali, 2016).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,298	1,281		7,258	,000
	Kep_Total	,041	,079	,054	,523	,602
	Pel_Total	,169	,071	,261	2,374	,020
	Lik_Total	,373	,082	,456	4,562	,000

a. Dependent Variable: Kinj_Total

Gambar 7. Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,298 + 0,041 X_1 + 0,169 X_2 + 0,373 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Jika nilai kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja adalah 9,298.
2. Jika Koefisien kepemimpinan ditingkatkan satu-satuan dengan asumsi variabel pelatihan, lingkungan kerja nol (0) atau konstan maka kinerja meningkat 0,041.

3. Jika Koefisien pelatihan ditingkatkan satu-satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja nol (0) atau konstan maka kinerja meningkat 0,169.
4. Jika Koefisien lingkungan kerja ditingkatkan satu-satuan dengan asumsi kepemimpinan dan pelatihan nol (0) atau konstan maka kinerja meningkat 0,373.

1. Uji t-test

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,298	1,281		7,258	,000
	Kep_Total	,041	,079	,054	,523	,602
	Pel_Total	,169	,071	,261	2,374	,020
	Lik_Total	,373	,082	,456	4,562	,000

a. Dependent Variable: Kinj_Total

Gambar 8. Hasil Uji t-test

Penjelasan hasil uji t dari setiap variabel bebas yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Hasil pengujian hipotesis kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 0,523 dengan signifikansi sebesar 0,602, serta t tabel sebesar 1,984. Dengan nilai signifikan tersebut $0,602 > 0,05$, dan $t \text{ hitung } 0,523 < t \text{ tabel } 1,984$ maka akan ditarik kesimpulan bahwa H_a untuk kepemimpinan ditolak dan H_o kepemimpinan diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 “Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan”.
2. Pelatihan Hasil pengujian hipotesis pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,374 dengan nilai signifikan sebesar 0,020, dan t tabel 1,984. Dengan nilai signifikan tersebut sebesar $0,020 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $2,374 > t \text{ tabel } 1,984$ yang berarti bahwa H_a untuk pelatihan diterima dan H_o pelatihan ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H2 “Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan”.
3. Lingkungan Kerja Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,562 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan t tabel 1,984. Dengan nilai signifikan tersebut sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $4,562 > t \text{ tabel } 1,984$ yang berarti bahwa H_a untuk lingkungan kerja

diterima dan Ho lingkungan kerja ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H3 “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pungkook Indonesia One Grobogan”.

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya komunikasi yang kurang baik terhadap karyawan, kurangnya motivasi kepada karyawan. Sama halnya dengan penelitian Hardiyanti dan Assery (2021) namun bertentangan dengan Angriani, Nur, dan Asraf (2024) mengatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. ditunjukkan dari pemahaman materi dan metode yang diberikan saat pelatihan serta fasilitas yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik. sama halnya dengan penelitian menurut Sudjanah et al. (2024) bertentangan dengan Trikamto, Manurung, Hidayat (2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pungkook One Grobogan. Sedangkan variabel pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara tidak langsung pelatihan dan lingkungan kerja bersama-sama memberi pengaruh dalam kinerja karyawan. Dengan meningkatkan lingkungan kerja seperti menunjang fasilitas lebih baik lagi serta menjaga hubungan antar karyawan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angriani, L., Nur, M., & Asraf, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1273-1287.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

- Asmawiyah, A., Kurniawan, I., & Basri, S. K. (2024). Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 461-466.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah bisnis*, 16(2).
- Baharudin, B., & Umiarso, U. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bukhari, S.E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja.Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), <https://doi.org/10.51135/Publicpolicy.V1.I2.P288-297>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Hart, R. K., Conklin, T. A., & Allen, S. J. (2008). Individual leader development: An Appreciative Inquiry Approach. *Advances in Developing Human Resources*.
- Hasanah, H., Gebina, F., Chafshah, A., Hammami, A., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2), 171-184.
- Hayati, N., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Jogja Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 17(1), <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35917/tb.v17i1.41>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kedisiplinan pada sekolah tinggi teknologi kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171-189.
- Indriyati, R. (2022). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman, tata ruang dan pertanahan kabupaten tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Kota Tegal).
- Jamaludin, P. P. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 240-252.

- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.Yogyakarta.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III JawaBali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071-2072.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Qonita, N., Huda, S., & Sutisna, M. P. (2023). PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 4(1), 17-23.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persoda.
- Rochman, S., Muttaqin, R., Ismoyo, K. B., & Hermawan, S. (2022, July). Analisa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 7-23).
- Sudjaniah, D., Arita, M., & Roroa, A. W. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis*, 6(4).
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: UPI PRESS.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung, Indonesia.

- Syam, S., & Wandu, W. (2024). Trend Mapping of Traditional Ceremonial Studies: Systematic Literature Review. *International Journal of Social Service and Research*, 4(02), 690–701.
- Triskanto, T., Manurung, A. H., & Hidayat, W. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(3), 319-332.
- Widyani, A. (2019). SEORANG PEMIMPIN DALAM MENENTUKAN ARAH MANAJEMEN YANG BAIK. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11.