JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin
Vol. 03, No. 04, Tahun 2025, Hal. 1040-1045, ISSN: 3031-9498 (Online)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Plast Indonesia Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto

Ilsahatin Ainun Nisa'[1], Eny Setyariningsih[2], Toto Heru Dwihandoko[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit
Email : ilsahatinainun02@gmail.com[1], eny.se888@gmail.com[2], totodwihandoko@yahoo.com[3]

Article Info

Article history:

Received August 21, 2025
Revised August 25, 2025
Accepted August 28, 2025

Keywords:

Leadership Style, Training, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style, training, and work environment on the performance of employees in the production division of CV. Surya Plast Indonesia. Employing a quantitative approach, this research used a sample of 81 respondents selected through a Simple Random Sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression, which included T-tests (partial), F-tests (simultaneous), and the coefficient of determination (Adjusted R^2). The results show that leadership style and work environment have a significant partial effect on employee performance. However, training was found to have no significant partial effect. Collectively, all three variables were found to have a significant simultaneous influence on employee performance. The Adjusted R^2 value of 62,3% indicates that 62,3% of the variation in employee performance can be explained by these three independent variables, while the remaining portion is influenced by other factors outside the model. This study implies the importance of improving leadership style and the work environment to optimize employee performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Article Info

Article history:

Received August 21, 2025
Revised August 25, 2025
Accepted August 28, 2025

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi CV. Surya Plast Indonesia. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan 81 responden yang dipilih melalui teknik *Simple Random Sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, yang meliputi uji T (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (*Adjusted R^2*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan tidak ditemukan berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R^2* sebesar **62,3%** menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Studi ini mengimplikasikan pentingnya perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:
Ilsahatin Ainun Nisa'
Universitas Islam Majapahit
Email: ilsahatinainun02@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia industri manufaktur semakin ketat seiring dengan perkembangan globalisasi, modernisasi, serta kemajuan teknologi. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya secara efektif agar dapat mempertahankan daya saing. Salah satu aset terpenting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan yang optimal akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan rendahnya kinerja akan menghambat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan secara serius.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai aspek manajerial yang diterapkan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2021), kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dapat menentukan sejauh mana karyawan termotivasi untuk bekerja sesuai target. Pelatihan yang relevan dan berkesinambungan mampu meningkatkan keterampilan serta kepercayaan diri karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal.

CV. Surya Plast Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai kebutuhan rumah tangga berbahan plastik. Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 136 karyawan di bagian produksi, yang terbagi menjadi operator dan staf pengepakan. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa masalah utama yang menghambat kinerja karyawan, di antaranya kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, terbatasnya program pelatihan formal, serta minimnya fasilitas kerja yang memadai. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga menuntut adanya evaluasi manajerial yang lebih komprehensif.

Fenomena tersebut menjadi dasar penting bagi penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang bervariasi. Misalnya, Mulyeni dkk (2023) menemukan bahwa kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Rochman dkk (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dengan konteks berbeda agar hasilnya dapat memperkaya literatur manajemen SDM, khususnya di sektor manufaktur.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Surya Plast Indonesia. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi kepemimpinan yang efektif, program pelatihan yang sesuai, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Robbins & Judge, 2021). Indikator kinerja karyawan mencakup ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, kedisiplinan, dan kerjasama. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi bawahannya. Bass (1990) membagi gaya kepemimpinan menjadi transformasional dan transaksional, yang keduanya memiliki pengaruh berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi efektif, memberikan teladan, serta memberi arahan yang jelas akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian Mulyeni dkk (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu bekerja lebih efektif (Dessler, 2017). Program pelatihan yang terarah dapat memperbaiki kemampuan teknis, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan produktivitas. Armstrong (2009) menegaskan bahwa pelatihan yang tepat sasaran akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan organisasi. Penelitian Rochman dkk (2022) juga menemukan bahwa pelatihan yang konsisten meningkatkan kinerja karyawan di sektor manufaktur.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar karyawan saat bekerja, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta efektivitas kerja (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, serta tata ruang. Sementara itu, lingkungan nonfisik mencakup hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan iklim organisasi. Penelitian Kasnowo dkk (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu dan Gap

Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan (Mulyeni dkk, 2023; Rochman dkk, 2022; Kasnowo dkk, 2025). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa atau perusahaan besar. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan fokus pada perusahaan manufaktur skala menengah di Mojokerto, yaitu CV. Surya Plast Indonesia, sehingga diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia khususnya di konteks industri lokal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah 136 karyawan bagian produksi CV. Surya Plast Indonesia, dengan sampel 81 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel adalah:

$$Y=a+b1X1+b2X2+b3X3$$

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Pelatihan
- X3 = Lingkungan Kerja

Penelitian ini juga menggunakan uji statistik, seperti uji T untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y=-2{,}184+0{,}331X1+0{,}080X2+0{,}569X3$.

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Pelatihan: Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja: Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai Adjusted R^2 sebesar 62,3%, yang berarti 62,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Secara simultan, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Surya Plast Indonesia. Saran bagi perusahaan adalah memperbaiki pola komunikasi, meningkatkan program pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Organizational Dynamics, 18(3), 19–31.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasnowo, B., Purnamasari, A., & Lestari, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 45–55.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.

Mulyeni, S., Hartati, L., & Pratama, R. (2023). The Effect of Leadership and Training on Employee Performance in Manufacturing Companies. *International Journal of Management Studies*, 8(2), 88–96.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2018). *Human Resource Management*. Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Rochman, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 37(2), 120–135.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.