

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TITAN WIJAYA BENGKULU  
UTARA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:  
ADJI MUCHAROM  
NPM. 1834020009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TITAN WIJAYA BENGKULU  
UTARA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas  
Muhammadiyah Bengkulu**

**Diajukan Oleh:  
ADJI MUCHAROM  
NPM. 1834020009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA**  
**DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA PT. TITAN WIJAYA BENGKULU**  
**UTARA**

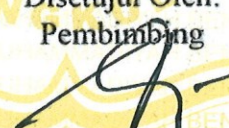


**SKRIPSI**

Oleh:

**ADJI MUCHAROM**  
**NPM. 1834020009**

Disetujui Oleh:  
Pembimbing

  
**Dr. Islamuddin., S.E M.M**  
**NIDN. 0204026803**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



  
**Furqonti Ranidiah, S.E., M.M**  
**NIDN. 0208047301**

**PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA**  
**DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA PT. TITAN WIJAYA BENGKULU**  
**UTARA**

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari: Selasa

Tanggal: 5 Agustus 2025

**SKRIPSI**

Oleh:


**ADJI MUCHAROM**

**NPM. 1834020009**

Dewan Penguji:

1. **Mimi Kurnia Ningsih, S.E., M.M**

Ketua

()

2. **Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E., M.M**

Anggota

()

3. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**

Anggota

()


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Furgonti Ranidiah, S.E., M.M**

**NIDN. 0208047301**

()



## SERTIFIKASI

Saya Adji Mucharom yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya atas bimbingan dosen pembimbing. Karya saya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karya ini milik saya. Karena itu segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 15 Juli 2025



**ADJI MUCHAROM**  
**NPM. 1834020009**

## **MOTTO**

- *Satu Langkah kecil hari ini adalah Langkah besar di masa depan*
- *Ketika usaha disertai doa, maka tidak ada yang mustahil*
- *Bekerja lah seolah kamu tidak membutuhkan uang, Cintai lah seolah kamu tidak pernah tersakiti, dan menarilah seolah tidak ada yang melihatmu*

## **Persembahan :**

*Puji syukur hamba panjatkan kepada-mu ya allah yang telah melimpahkan nikmat yang tak terhingga sehingga hamba bisa bersyukur kepada-mu, sholawat teriring salam semoga selalu tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW. Syukur alhamdulillah kupersembahkan :*

- *Untuk kedua orang tuaku Bapak **Darsono** dan Ibu **Maryati** terimakasih telah memberikan kasih sayang, ilmu, dukungan serta do'a yang selama ini diucapkan. Semoga anakmu ini dapat membalas dikemudian hari seperti apa yang telah diimpikan selama ini, aamiin.*
- *Untuk **Dia Ayu Meytria., S.Si** terimakasih karena sudah memotivasiku agar menjadi orang sukses. Terimakasih karena sudah menerima kekuranganku selama ini.*

- *Untuk pembimbing skripsi Dr. Islamuddin, S.E., M.M terimakasih sudah membimbing skripsiku dengan penuh kesabaran.*
- *Untuk teman seperjuangan angkatanku lainnya, terimakasih telah memberi motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.*
- *Terimakasih kampus hijauku Universitas Muhammadiyah Bengkulu, begitu banyak kenangan berharga yang telah diberikan.*
- *Almamaterku tercinta*

## **KATA PENGANTAR**

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya serta sholawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara” dapat penulis selesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya pihak-pihak yang membantu dan berkontribusi dalam proses pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini. Dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Dr., Islamuddin, S.E, M.M selaku pembimbing skripsi
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

6. PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara yang telah menerima dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2018 atas kerjasamanya selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Bengkulu, 17 Maret 2025

Penulis

## ABSTRAK

**Adji Mucharom, 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.**

**Pembimbing: Dr. Islamuddin., S.E., M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara yang tepatnya berada di JL. Kota Bani, Bengkulu Utara, Bengkulu. Metode penarikan sampel menggunakan teknik *non probability* yaitu *accidental sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

## **ABSTRACT**

**Adji Mucharom, 2025. The Influence of Leadership, Job Training, and the Work Environment at PT. Titan Wijaya, North Bengkulu.**

**Supervisor: Dr. Islamuddin, S.E., M.M.**

This study aims to determine the influence of leadership, job training, and the work environment at PT. Titan Wijaya, North Bengkulu. This is a descriptive quantitative study. The subjects of this study were employees of PT. Titan Wijaya, North Bengkulu, located on Jl. Kota Bani, North Bengkulu, Bengkulu. The sampling method used a non-probability technique, namely accidental sampling. The number of respondents in this study was 40. Data collection used a questionnaire. Data analysis techniques used Multiple Linear Regression Analysis, and hypothesis testing, namely the t-test and f-test.

The results of this study can be concluded that the variables of Leadership have a positive effect on Employee Performance, Job Training has a positive effect on Employee Performance, Work Environment has a positive effect on Employee Performance, and Leadership, Job Training, and Work Environment together have a significant effect on Employee Performance at PT. Titan Wijaya, North Bengkulu.

**Keywords:** Leadership, Job Training, Work Environment, Performance

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGAJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR SERTIFIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II STUDI PUSTAKA</b>	
2.1 Deskripsi Konseptual .....	10
2.1.1 Pengertian Kineja Karyawan (Y).....	10
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	12
2.1.3 Pengertian Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	16
2.1.4 Indikator Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) .....	17
2.1.5 Pengertian Insentif (X <sub>2</sub> ) .....	19
2.1.6 Indikator Insentif (X <sub>2</sub> ).....	22
2.1.7 Pengertian Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ).....	24
2.1.8 Indikator Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	25
2.1.9 Pengaruh Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	26
2.1.10 Pengaruh Insentif (X <sub>2</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	27
2.1.11 Pengaruh Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) Terhadap Kinerja	

Karyawan (Y).....	28
2.1.11 Pengaruh Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Insentif (X <sub>2</sub> ) dan Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	29
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	29
2.3 Kerangka Teoritik .....	30
2.4 Definisi Operasional .....	31
2.5 Hipotesis .....	32

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Jenis Penelitian .....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5 Teknik Analisis Data .....	36
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.5.2 Analisis secara inferensial menggunakan SPSS .....	37
3.5.2.1 Uji Instrumen .....	37
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.2.3 Analisis Regresi Berganda.....	41
3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	41
3.5.2.5 Uji Hipotesis .....	42

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Sejarah Penelitian .....	48
4.1.2 Karakteristik Responden.....	49
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	49
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	50
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	50
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	53
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	55
4.1.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	57
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	59

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.1.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	63
4.1.7 Hipotesis.....	64
4.1.7.1 Hasil Uji T (Parsial).....	64
4.1.7.2 Hasil Uji F (Simultan).....	65
4.2 Pembahasan.....	66
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	68
4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	69
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	70
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	71

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	29
Tabel 2.2 Definisi Operasional .....	31
Tabel 3.1 Skala Ordinal.....	35
Tabel 3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas .....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja .....	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4.10 Nilai Koefisien Determinasi $R^2$ .....	63
Tabel 4.11 Uji T (Parsial).....	64
Tabel 4.12 Uji F (Simultan) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Teoritik .....	30
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Di Era globalisasi persaingan antara perusahaan semakin tinggi dan ketat baik di industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya disegala bidang. Baik dalam hal peningkatan finansial, Sumber Daya Alam, teknologi dan Sumber Daya Manusia, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang baik, bahan baku yang tersedia, teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, perusahaan dapat mengatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena

manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pada perkembangan globalisasi ini banyak Perusahaan yang dituntut dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan.

PT. Titan Wijaya adalah sebuah perusahaan joint venture yang didirikan antara Titan Infra Energy dengan mitranya. Sebagai salah satu produsen batubara terkemuka di Indonesia, perusahaan ini memiliki konsesi batubara yang terletak di daerah Bengkulu. Melalui dedikasi dan komitmennya yang tinggi, PT. Titan Wijaya telah menjadi pemasok batubara terpercaya dan terkemuka di wilayah tersebut. Untuk mendukung kegiatan operasionalnya, PT. Titan Wijaya telah membangun dan

menginvestasikan infrastruktur tambang yang handal. Diantaranya adalah jalan angkut khusus batubara yang memudahkan proses pengangkutan dari tambang ke terminal laut. Selain itu, perusahaan juga memiliki terminal untuk memuat batubara serta fasilitas yang diperlukan. Hubungan jangka panjang antara PT. Titan Wijaya dengan masyarakat sekitar merupakan bagian integral dari komitmen perusahaan. PT. Titan Wijaya menyadari bahwa operasional bisnisnya dapat memberikan manfaat yang lebih luas, termasuk bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Dengan melibatkan masyarakat setempat dalam program-program pengembangan, perusahaan ini berupaya untuk secara konsisten meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan mereka.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Maharani et al., 2021), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Nizam et al., 2020), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Menurut (Alfiana, 2020) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan kata lain kinerja yang baik akan disertai dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan,

dengan menerapkan kedisiplinan di dalam diri maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk meyakinkan dan mengatur sekelompok orang dalam mencapai hasil yang maksimum tanpa perselisihan dan melalui kerja sama yang baik (Lolowang, Troena, Djazuli, & Siti Aisjah, 2019). Menurut (Kusuma & Hamdani, 2018) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah upaya pimpinan agar mengarahkan, menggalakkan dan mengelola bagian dalam sebuah organisasi menjangkau tujuan organisasi serta meningkatkan kapasitas pegawai. Kepemimpinan adalah bagian penting dari perusahaan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat berpengaruh dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hamida et al., 2020). Pendapat lain mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Rochman et al., 2022).

Selain dengan kepemimpinan, pelatihan juga sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan sudah lama, agar karyawan tersebut dapat bekerja menjadi lebih baik dan bekerja sesuai standar yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut. Pelatihan yang diberikan yaitu dengan pendidikan, melalui pendidikan bisa meningkatkan keterampilan karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada diperusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tapi perlu diperhatikan sudah membuat karyawan berprestasi atau malah sebaliknya. Manfaat pelatihan dapat mengembangkan karyawan menjadi pribadi yang

lebih berkompetensi dan layak menjadi sumber daya manusia (SDM) yang professional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan (*training*) suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Safitri et al., 2013). Artinya program pelatihan karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai yang diharapkan. Melalui pelatihan, karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat, meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Menurut (Nur, 2024), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok. Selanjutnya dikatakan Sedarmayanti bahwa kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja

organisasi atau perusahaan (Syahputra et al., 2022), prestasi merupakan hasil usaha yang dilakukan dan menghasilkan perubahan yang dinyatakan dalam bentuk simbol untuk menunjukkan kemampuan pencapaian dalam hasil kerja dalam waktu tertentu (Pardamean, 2022). Menurut (Dan et al., 2020) dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik tidak akan mampu menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada tanggal 17 Maret 2025, hari Senin pukul 10.00 dengan Bapak Samsudin selaku pimpinan PT. Titan Wijaya menjelaskan bahwa kinerja karyawan sudah baik dalam segala hal terutama dalam mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan juga mampu mengerjakan beberapa pekerjaan di waktu yang bersamaan, begitu juga dengan kepemimpinan yang sangat baik yang diberikan kepada karyawan seperti selalu berinteraksi dan membangun kemistri kepada setiap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan juga sudah dalam kategori baik, hal tersebut di buktikan dengan adanya kelas training disetiap perekrutan maupun

evaluasi terhadap karyawan. Adapula lingkungan kerja yang baik seperti rasa kekeluargaan yang erat dan terjalinnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun warga setempat.

Menurut Bapak Tio Saputra selaku karyawan PT. Titan Wijaya menjelaskan bahwa kinerja karyawan setiap bulan nya selalu menurun, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Kemudian menurut Bapak Rozi salah satu karyawan PT. Titan Wijaya menjelaskan bahwa sistem kepemimpinan yang ada di perusahaan masih kurang baik, karena masih terdapat beberapa pimpinan divisi yang kurang aktif dalam berkomunikasi kepada karyawan maupun sesama pimpinan divisi lainnya. Menurut Bapak Sudarsono selaku karyawan PT. Titan Wijaya mengatakan bahwa kurangnya pelatihan kerja yang diberikan oleh Perusahaan terhadap karyawan baru maupun karyawan lama agar karyawan mampu bekerja dengan baik menggunakan sistem baru yang dipergunakan, sehingga banyaknya karyawan yang belum mampu memberikan kinerja terbaiknya karena kurangnya pelatihan tersebut. adapula menurut Ibu Susanti salah satu karyawan PT. Titan Wijaya, menyatakan bahwa masih kurangnya lingkungan kerja yang kondusif yang ada di dalam perusahaan, hal tersebut diakibatkan masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki konflik dengan karyawan lainnya, adapun kurangnya komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik yang terjadi di perusahaan, hal tersebut berdampak buruk bagi kinerja dari karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara”*.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil observasi melalui survei dan wawancara yang peneliti lakukan, maka ditemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang masih kurang baik dalam menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu.
2. Kepemimpinan yang masih kurang baik dalam menjaga komunikasi sesama karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
3. Masih kurang sesuai pemberian pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
4. Lingkungan kerja yang masih kurang kondusif seperti masih terdapat beberapa karyawan yang terjalin konflik.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada, maka peneliti membatasi penelitian yang akan dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, pikiran, dan sarana yang ada maka peneliti hanya membatasi dan membahas mengenai *“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara*.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara?
4. Apakah Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian oleh peneliti, sebagai berikut:

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap hubungan antara pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.

### **2. Manfaat Praktis**

- (1) Bagi perusahaan, melalui penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam hal pembuatan mengelola PT. Titan Wijaya Bengkulu Utara.
- (2) Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian pada permasalahan yang sama.