

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA PRATAMA MULTIPAK KRIAN

Oleh

Ahmad Syarifudin Hidayatulloh¹, Ketut Witara², Nindya Kartika Kusmayati³, Evi Thelia Sari⁴

^{1,2,3,4}STIE Mahardhika

E-mail: ¹ahmadsyarifudin@gmail.com, ²ketutwitara@stiemahardhika.ac.id,
³nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id, ⁴evi.mahardhika@gmail.com

Article History:

Received: 27-07-2026

Revised: 23-08-2026

Accepted: 30-08-2026

Keywords:

Pelatihan Kerja,
Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja, Kinerja
Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Pratama Multipak Krian. Topik ini penting karena peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, dan penerapan disiplin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner kepada 37 karyawan kantor PT. Indonesia Pratama Multipak. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 36,842 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,699 menunjukkan bahwa 69,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin secara terpadu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sektor industri manufaktur memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas perekonomian karena menghasilkan produk, menciptakan lapangan pekerjaan, dan mendorong aktivitas rantai pasok. Pada industri pengemasan plastik, tuntutan terhadap kualitas, ketepatan waktu, dan kesinambungan proses produksi membuat perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan pekerjaan secara efektif. PT. Indonesia Pratama Multipak merupakan perusahaan yang berfokus pada produksi kemasan plastik dan berlokasi di Krian, Sidoarjo. Proses produksinya berlangsung melalui tahapan yang berurutan sehingga koordinasi dan kemampuan karyawan menjadi bagian penting dalam menjaga kelancaran operasional.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menentukan kemampuan perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas, kuantitas, waktu, dan tanggung jawab dapat membantu mempertahankan produktivitas. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi berbagai kondisi individu dan organisasi. Adipati menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai proses yang diarahkan untuk mengoptimalkan kontribusi tenaga kerja terhadap tujuan organisasi.¹

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan. DeSimone dan Werner menjelaskan bahwa pelatihan dapat digunakan untuk memperbarui keterampilan teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan.² Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja, Parta et al.³ Namun, Lubis, Bachri, dan Makkasau menemukan hasil yang berbeda pada konteks organisasi tertentu.⁴ Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan perlu dilihat berdasarkan karakteristik dan kebutuhan organisasi.

Selain pelatihan, lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup unsur fisik dan nonfisik, seperti fasilitas, keamanan, hubungan kerja, komunikasi, dan kerja sama. Rizki dan Fadli menjelaskan pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas karyawan.⁵ Namun, Khasanah dan Ediwidjojo menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁶

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, tanggung jawab, dan ketentuan organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan pentingnya disiplin dalam kinerja karyawan, seperti Farisi et al., Dewi et al., Fitriya dan Kustini, serta.⁷ Namun, Maisyuroh dan Ubaidillah menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁸ Perbedaan hasil penelitian

¹ D. Adipati, "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Makassar" (Skripsi, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2023).

² R. L. DeSimone dan J. M. Werner, *Human Resource Development*, 7th ed. (Cengage Learning, 2022).

³ I. K. W. Parta, D. Ismail, dan N. S. Wijaya, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2, no. 8 (2023): 1751–1771

⁴ Lubis, Bachri, dan S. Makkasau, "Peranan Teknologi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2023), doi:10.36778/jesya.v6i2.1081.

⁵ M. Rizki dan H. Fadli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Terbaru," *Jurnal Manajemen Indonesia* 22, no. 1 (2022): 45–58.

⁶ I. Khasanah dan S. P. Ediwidjojo, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021): 6726–6734, doi:10.31004/jptam.v5i3.2018;

⁷ S. Farisi, J. Irnawati, dan M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020): 15–33

⁸ M. Maisyuroh dan H. Ubaidillah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif," *Academia Open* 8, no. 1 (2023), doi:10.21070/acopen.8.2023.3825.

tersebut menunjukkan adanya kesenjangan temuan yang perlu diuji pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memusatkan perhatian pada pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian dilakukan pada 37 karyawan kantor PT. Indonesia Pratama Multipak Krian dengan tujuan menganalisis pengaruh masing-masing variabel serta pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Adipati (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaannya mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan kerja, serta berbagai kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja [1].

DeSimone dan Werner (2022) menjelaskan bahwa pelatihan dapat diarahkan pada pengembangan keterampilan teknis maupun nonteknis. Dalam konteks perusahaan manufaktur, pelatihan membantu karyawan memahami prosedur operasional, penggunaan peralatan, standar kualitas, keselamatan kerja, serta penyelesaian masalah [2]. Sejalan dengan pendapat tersebut, Purnaya dalam Ananto, Nururrohmah, dan Natalia (2023) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan sarana untuk memperoleh dan mengembangkan sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, serta perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan [3]. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membantu karyawan menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip Prayogi dalam Hidayat (2023), pelatihan dapat dilihat melalui beberapa aspek, yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kualifikasi peserta [4].

Rizki dan Fadli (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan positif dapat mendukung kesejahteraan serta produktivitas karyawan [5]. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, dan keamanan kerja sebagaimana indikator yang digunakan dalam penelitian Soejarminto dan Hidayat (2023) [6].

Menurut Afandi sebagaimana dikutip dalam Saputro dan Muttaqin (2023), disiplin kerja merupakan seperangkat aturan yang berlaku dalam organisasi dan harus dipatuhi oleh anggota organisasi. Disiplin tercermin melalui perilaku yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, dan ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan [7]. Menurut Sutrisno sebagaimana digunakan dalam penelitian Kusumabrata (2023), indikator disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap aturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, serta ketaatan terhadap peraturan lainnya [8].

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa besar usaha yang diberikan, tetapi juga dengan kemampuan karyawan dalam memahami dan menjalankan peran serta tanggung jawabnya. Moron, Herdi, dan Rangga (2023) mengemukakan bahwa

kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, tingkat kerja sama dalam bekerja, serta rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja [9]. Kualitas pekerjaan berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Tingkat kerja sama menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja bersama pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan, sementara tanggung jawab menunjukkan kesediaan karyawan melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk skor jawaban responden yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik.

Objek penelitian adalah karyawan kantor pada PT. Indonesia Pratama Multipak yang berlokasi di Krian, Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan pada 15–28 April 2024 dengan melibatkan 37 responden. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan kantor yang menjadi sasaran penelitian. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

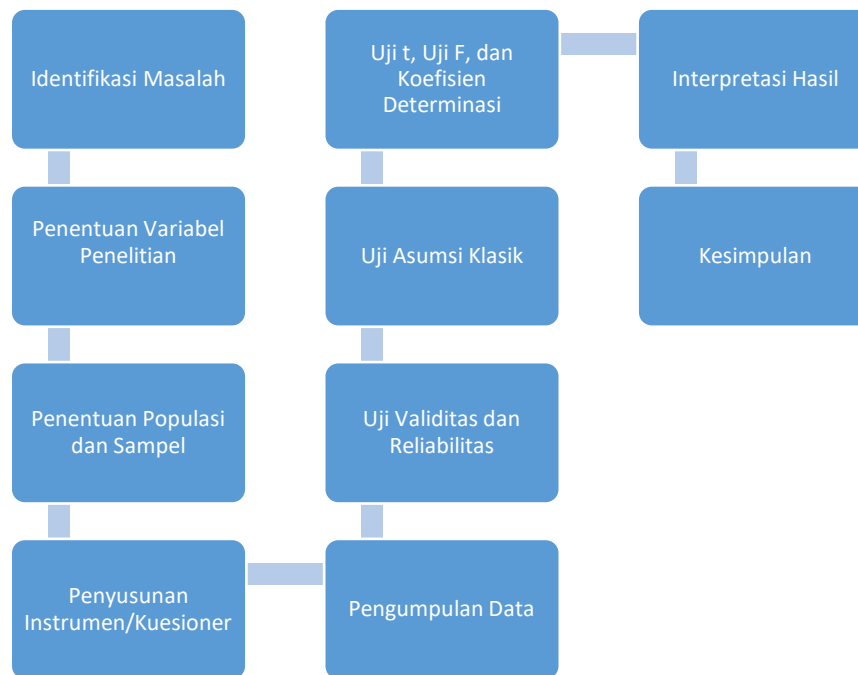
2. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner tertutup yang berisi pernyataan mengenai pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder digunakan sebagai data pendukung untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Kuesioner terdiri atas 23 butir pernyataan yang terbagi ke dalam empat variabel. Variabel pelatihan kerja terdiri atas enam butir pernyataan, lingkungan kerja enam butir, disiplin kerja lima butir, dan kinerja karyawan enam butir.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis mulai dari penentuan permasalahan hingga penarikan kesimpulan. Tahap pertama adalah mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan penentuan variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja sebagai X1, lingkungan kerja sebagai X2, disiplin kerja sebagai X3, dan kinerja karyawan sebagai Y.

Tahap berikutnya adalah menentukan populasi dan sampel penelitian, menyusun instrumen penelitian berdasarkan indikator setiap variabel, kemudian melakukan pengumpulan data melalui kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan bantuan SPSS. Tahap terakhir adalah menginterpretasikan hasil pengujian dan menarik kesimpulan berdasarkan tujuan penelitian.



Gambar 1. Diagram Tahapan Penelitian

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tahap awal analisis dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan pengukuran. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data, uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual, sedangkan uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Setelah pengujian asumsi dilakukan, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = pelatihan kerja

X₂ = lingkungan kerja

X₃ = disiplin kerja

e = kesalahan pengganggu

Pengujian selanjutnya meliputi uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 37 responden yang merupakan karyawan kantor. Responden berasal dari beberapa divisi, yaitu Admin Produksi, ISO, Marketing, Management Trainer, PPIC, Quality Assurance, Quality Control, dan Research and Development. Divisi Quality Assurance memiliki jumlah responden terbanyak, yaitu 9 orang atau 21,4%. Sementara itu, responden lainnya tersebar pada divisi ISO, Marketing, Quality Control, Research and Development, PPIC, Management Trainer, dan Admin Produksi.

Tabel. 1 Descriptive Statistics

Divisi Pekerjaan	Total	Persen
Admin Produksi	2	4,8 %
ISO (<i>Internasional Standard Operation</i>)	5	11,9 %
Marketing	5	11,9 %
MT (<i>Management Trainer</i>)	3	7,1 %
PPIC (<i>Production Planning and Inventory Control</i>)	4	9,5 %
QA (<i>Quality Assurance</i>)	9	21,4 %
QC (<i>Quality Control</i>)	5	11,9 %
RND (<i>Riset and Development</i>)	4	9,5 %
Total	37	100%

Berdasarkan masa kerja, terdapat 18 responden atau 42,9% yang telah bekerja lebih dari satu tahun, 7 responden atau 16,7% lebih dari dua tahun, dan 12 responden atau 28,6% lebih dari lima tahun.

2. Deskripsi Jawaban Responden

2.1 Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel pelatihan kerja, kategori jawaban didominasi oleh setuju sebesar 47%, kemudian sangat setuju sebesar 35%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap pelatihan kerja yang diterima.

Tabel. 2 Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja X1						
Indikator	STS	TS	R	S	SS	Total
X1.1	0	2	8	15	12	37
X1.2	0	1	4	18	14	37
X1.3	0	0	10	15	12	37
X1.4	0	0	6	21	10	37
X1.5	0	0	7	17	13	37
X1.6	0	0	1	19	17	37

Total	0%	1%	16%	47%	35%	100%
-------	----	----	-----	-----	-----	------

Kecenderungan jawaban positif tersebut memberikan gambaran bahwa pelatihan kerja dipandang sebagai salah satu kegiatan yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan konteks pekerjaan yang membutuhkan pemahaman terhadap prosedur dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

2.2 Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja, jawaban responden didominasi oleh kategori setuju sebesar 55% dan sangat setuju sebesar 30%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja.

Tabel. 3 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X2)						
Indikator	STS	TS	R	S	SS	Total
X2.1	0	2	4	21	10	37
X2.2	0	2	7	17	11	37
X2.3	0	2	4	23	8	37
X2.4	1	2	1	20	13	37
X2.5	0	0	4	19	14	37
X2.6	0	1	3	22	11	37
Total	0%	4%	10%	55%	30%	100%

Kecenderungan positif tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan responden relatif mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga kondisi yang dapat mendukung kenyamanan, komunikasi, dan koordinasi dalam melaksanakan tugas. Lingkungan yang mendukung dapat membantu karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja, kategori jawaban setuju sebesar 34% dan sangat setuju sebesar 27% merupakan jawaban yang dominan. Hasil tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penilaian positif responden terhadap penerapan disiplin kerja.

Tabel. 4 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X3)						
Indikator	STS	TS	R	S	SS	Total
X3.1	1	1	9	13	13	37
X3.2	0	2	8	15	12	37
X3.3	0	2	10	17	5	37
X3.4	0	1	6	18	12	37
X3.5	0	0	8	12	17	37
Total	0%	3%	18%	34%	27%	100%

Kecenderungan tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kepatuhan dalam menjalankan aturan dan ketentuan pekerjaan. Disiplin diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan secara teratur dan konsisten. Penerapan disiplin juga membantu memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.4 Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan, jawaban responden didominasi kategori setuju

sebesar 48% dan sangat setuju sebesar 31%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel. 5 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)						
No	STS	TS	R	S	SS	Total
Y1	0	0	1	24	12	37
Y2	0	0	4	20	13	37
Y3	0	0	2	19	16	37
Y4	0	0	2	21	14	37
Y5	0	0	2	22	13	37
Y6	0	0	1	17	19	37
Total	0%	0%	5%	48%	31%	100%

Kecenderungan jawaban positif tersebut menunjukkan bahwa responden menilai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan telah berjalan dengan cukup baik. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kualitas hasil kerja, kerja sama, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi kriteria validitas. Nilai korelasi setiap butir lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,334, sedangkan nilai signifikansi berada di bawah **0,05**.

Tabel. 6 Uji Validitas

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan
	Korelasi	Probabilitas	
Pelatihan Kerja			
X1.1	0,639<0,334	0,00<0,05	Valid
X1.2	0,704<0,334	0,00<0,05	Valid
X1.3	0,759<0,334	0,00<0,05	Valid
X1.4	0,658<0,334	0,00<0,05	Valid
X1.5	0,751<0,334	0,00<0,05	Valid
X1.6	0,532<0,334	0,001<0,05	Valid
Lingkungan Kerja			
X2.1	0,525<0,334	0,001<0,05	Valid
X2.2	0,484<0,334	0,002<0,05	Valid
X2.3	0,683<0,334	0,00<0,05	Valid
X2.4	0,601<0,334	0,00<0,05	Valid
X2.5	0,495<0,334	0,00<0,05	Valid
X2.6	0,524<0,334	0,001<0,05	Valid
Displin Kerja			
X3.1	0,694<0,334	0,00<0,05	Valid
X3.2	0,677<0,334	0,00<0,05	Valid
X3.3	0,705<0,334	0,00<0,05	Valid
X3.4	0,678<0,334	0,00<0,05	Valid
X3.5	0,673<0,334	0,00<0,05	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,690<0,334	0,00<0,05	Valid
Y2	0,684<0,334	0,00<0,05	Valid
Y3	0,717<0,334	0,00<0,05	Valid
Y4	0,677<0,334	0,01<0,05	Valid
Y5	0,708<0,334	0,01<0,05	Valid

Y6	0,780<0,334	0,01<0,05	Valid
----	-------------	-----------	-------

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,759 untuk pelatihan kerja, 0,714 untuk lingkungan kerja, 0,715 untuk disiplin kerja, dan 0,800 untuk kinerja karyawan.

Tabel. 7 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	X1	0,759	Reliabel
2	X2	0,714	Reliabel
3	X3	0,715	Reliabel
4	Y	0,800	Reliabel

Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen pada seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

5. Uji Asumsi Klasik

5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, residual dalam model penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

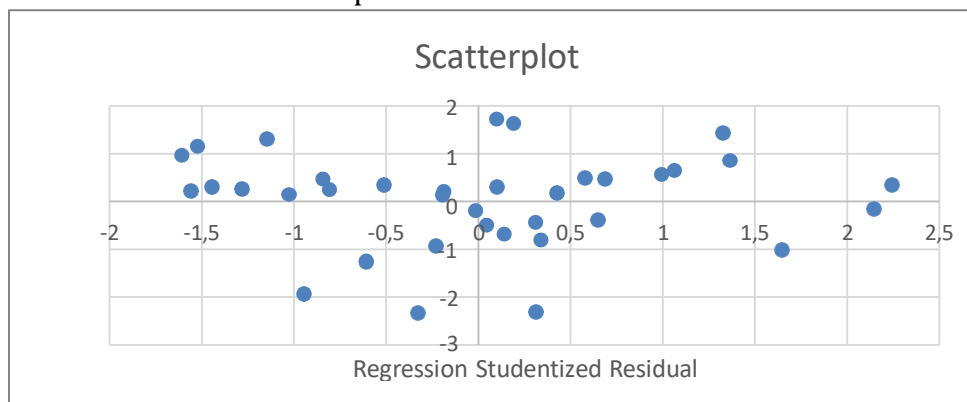
Tabel. 7 Uji Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
N	37
Test Statistic	0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat dilanjutkan pada tahap analisis regresi linear berganda.

5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pola tertentu pada penyebaran residual. Berdasarkan hasil pemeriksaan scatterplot, titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 2. Diagram Tahapan Penelitian

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance untuk pelatihan kerja sebesar 0,552, lingkungan kerja sebesar 0,862, dan disiplin kerja sebesar 0,585. Sementara itu, nilai VIF masing-masing sebesar 1,810, 1,160, dan 1,709.

Tabel. 8 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	0,552	1,810
	Lingkungan Kerja (X2)	0,862	1,160
	Displin Kerja (X3)	0,585	1,709

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Ketiga variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,226, lingkungan kerja sebesar 0,513, dan disiplin kerja sebesar 0,213.

Tabel. 9 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,453	2,602
	Pelatihan Kerja (X1)	0,226	0,107
	Lingkungan Kerja (X2)	0,513	0,098
	Displin Kerja (X3)	0,213	0,105

a Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = 3,453 + 0,226X_1 + 0,513X_2 + 0,213X_3$

Koefisien pelatihan kerja sebesar 0,226 menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,513, sedangkan disiplin kerja sebesar 0,213. Dari ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi paling besar sehingga dalam model penelitian ini lingkungan kerja memiliki kontribusi relatif paling kuat berdasarkan koefisien regresi tidak terstandarisasi.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel. 10 Uji t parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,327	0,194
	Pelatihan Kerja (X1)	2,122	0,041
	Lingkungan Kerja (X2)	5,210	0,000
	Displin Kerja (X3)	2,042	0,049

a Dependent Variable: Kinerja karyawan

7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki nilai t sebesar 2,122 dengan nilai signifikansi 0,041. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, semakin besar kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan memahami prosedur, meningkatkan kemampuan, dan menyesuaikan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Parta et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Harbiato dan Perkasa (2023). Namun, Lubis et al. (2023) memperoleh hasil yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, kebutuhan pekerjaan, serta pelaksanaan program pelatihan pada masing-masing objek penelitian.

7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 5,210 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H2 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu menciptakan kenyamanan dalam bekerja, meningkatkan fokus, serta mendukung komunikasi dan koordinasi antarpegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prawira et al. (2023) dan Ismail et al. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sementara itu, Wulan (2019) serta Khasanah dan Ediwidjojo (2021) memperoleh hasil yang tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja, karakteristik pekerjaan, fasilitas, dan karakteristik organisasi.

7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,049. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H3 diterima.

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan

ketentuan yang berlaku dalam pekerjaan. Karyawan yang menjalankan pekerjaan secara disiplin cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas, mematuhi aturan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi et al. (2023) serta Parta et al. (2023) yang menunjukkan pentingnya disiplin dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Namun, Maisyuroh dan Ubaidillah (2023) serta Farisi et al. (2020) memperoleh hasil yang berbeda pada konteks penelitian tertentu. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem pengawasan, budaya kerja, dan karakteristik responden.

7.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 36,842 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel sebesar 2,89, sedangkan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Tabel. 11 Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,740	3	50,580	25,287	,000 ^b
	Residual	65,233	33	1,977		
	Total	216,973	36			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil tersebut, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H4 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek. Pelatihan memberikan kemampuan yang dibutuhkan karyawan, lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung penerapan kemampuan tersebut, sedangkan disiplin membantu memastikan pekerjaan dilakukan sesuai dengan aturan dan ketentuan.

8. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,836, R Square sebesar 0,699, Adjusted R Square sebesar 0,672, dan Standard Error of Estimate sebesar 1,406.

Tabel. 12 Uji F Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	0,699	0,672	1,406

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Nilai R Square sebesar 0,699 menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,9% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 30,1% variasi kinerja karyawan berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dengan demikian, ketiga variabel independen memiliki kemampuan yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada objek penelitian. Namun, sisa 30,1% tidak

menunjukkan satu faktor tertentu, melainkan dapat berasal dari berbagai faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,041. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,049. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,699. Artinya, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 69,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 30,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara teoritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat didukung melalui pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan, menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman dan mendukung produktivitas, serta memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain di luar penelitian ini yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel ini. Terima kasih disampaikan kepada pihak perusahaan yang telah memberikan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian dan kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing serta pihak-pihak lain yang telah memberikan arahan dan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adipati, D. "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Makassar." Skripsi, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2023.
- DeSimone, R. L., and J. M. Werner. Human Resource Development. 7th ed. Cengage Learning, 2022.
- Ananto, M. R., T. Nururrohmah, and D. U. Natalia. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi 1, no. 2 (2023): 125–137.
- Hidayat, Haris. "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Waroeng Steak and Shake Cabang Cimahi." Skripsi (S1) Thesis, Perpustakaan, 2023.



- Rizki, M., and H. Fadli. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Terbaru." *Jurnal Manajemen Indonesia* 22, no. 1 (2022): 45–58.
- Soejarminto, Y., and R. Hidayat. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang." *Ikraith-Ekonomika* 6, no. 1 (2023): 22–32.
- Saputro, A. H. S. A. H., and R. M. R. Muttaqin. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama pada Divisi Modern Trade di Kota Bandung." *JEMSI* 9, no. 4 (2023): 1563–1572.
- Kusumabrata, F. R. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan, Bogor, 2023.
- Moron, Lidwina Mulinbota, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius Purnama Rangga. "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala." *Jurnal Kompetitif* 12, no. 1 (2023): 1–14.