

Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Dental LAB

Nur Anisa Rahma¹, Hasan Ubaidillah², Sumartik Sumartik

^{1,2,3}Progam Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Februari, 2025 Disetujui: Maret, 2025 Dipublikasi: Maret, 2025</p> <hr/> <p>Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p> <p>Keywords: <i>Job Training, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.</i></p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini menguji hubungan Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Dental LAB, Teknik Sampel purposive sampling digunakan bersamaan dengan metode penelitian menggunakan kuantitatif dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Sampel penelitian ini terdiri dari seratus partisipan. Untuk mengumpulkan data penelitian ini, responden diberikan kuesioner melalui Google Form. Selain itu, prosedur analitis menggunakan perangkat lunak yang disebut SPSS V26. Analisis regresi linier berganda dan pengujian asumsi umum merupakan dua metode analisis data. Uji t dan uji R2 digunakan dalam pengujian hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan hal itu Variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Cita Dental LAB , dan terdapat pengaruh positif pada variabel Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (nilai t tabel > 1,657).</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research examines the relationship between Job Training, Work Discipline and Work Environment on the Performance of PT Cipta Dental LAB Employees. Purposive sampling technique was used in conjunction with quantitative research methods in collecting data in this research. This research sample consisted of one hundred participants. To collect data for this research, respondents were given a questionnaire via Google Form. In addition, the analytical procedure uses software called SPSS V26. Multiple linear regression analysis and general assumption testing are two methods of data analysis. The t test and R2 test are used in hypothesis testing. Research findings show that Job Training and Work Discipline and Work Environment variables have a strong influence on PT Employee Performance. Cita Dental LAB, and there is a positive influence on the variables Job Training, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance (t table value > 1.657</i></p> <p style="text-align: center;">© 2025 Nur Anisa Rahma, Hasan Ubaidillah, Sumartik This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</p> <div style="text-align: right;">  </div>
---	--

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang mempunyai peran penting dalam perusahaan , karena dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan . Dalam sebuah perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan selalu mendapatkan hasil yang baik , karena tingkat kinerja setiap karyawan berbeda antara satu sama lain (Fauzi et al., 2023). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam hal ini, untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan berkembangnya keterampilan karyawan khususnya kinerjanya secara optimal (Suryanti, 2021).

Sebuah lembaga atau Perusahaan telah menetapkan sasaran kinerja yang harus dipenuhi karyawannya baik secara individu maupun sebagai organisasi. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara berkala untuk memastikan pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Dewangga & Rahardja, 2022). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pelatihan kerja, pelatihan dapat mengembangkan keahlian dan berbagai potensi diri yang dimiliki oleh karyawan serta dapat memunculkan semangat baru yang berdampak baik bagi Perusahaan. Alasan inilah yang mendasari Perusahaan untuk selalu melaksanakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja guna mencapai target dan tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan (Mayliza, Riri Wahyuni, 2022). Oleh karena itu perusahaan perlu membuat program pelatihan sebagai bekal bagi karyawannya untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan yang akan bekerja di perusahaan . Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang efektif (Fauzi et al., 2023).

Salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai tersebut. Bentuk disiplin kerja pegawai terlihat pada manajemen waktu yang baik seperti Berangkat kerja dan pulang sesuai jam kerja, bekerja sesuai jam kerja, dan istirahat. penundaan pekerjaan dapat menjadi kendala dalam mencapai tujuan (Pawestri et al., 2024). Selain faktor pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ada Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua aturan Perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan , mengubah perilaku , meningkatkan kesadaran serta kesiapan untuk mematuhi semua peraturan Perusahaan (Wicaksono et al., 2023). Dalam perusahaan jika seorang karyawan tidak melaksanakan disiplin kerja yang sudah diterapkan, maka dapat dipastikan hasil kerja tidak sesuai dengan perintah atasannya. Dalam Perusahaan menerapkan kedisiplinan melalui peraturan jam kedatangan dimana setiap karyawan yang terlambat akan terkena sanksi. jika lingkungan kerja semuanya disiplin maka seorang karyawan akan ikut disiplin begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka mayoritas karyawan akan mengikutinya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Ferdian et al., 2023).

Selain Disiplin kerja, Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting pengaruhnya terhadap pekerja dalam

melakukan aktivitasnya . lingkungan kerja yang baik , dapat dirasakan oleh pegawai untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat menyenangkan pegawai. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan(Abbas & Fadhillah, 2024).

Perusahaan perlu memperhatikan kinerja, hal ini dikarenakan perusahaan dan organisasi menggunakan kinerja sebagai alat ukur kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Karena kinerja mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dilakukan, dan kinerja yang buruk mempengaruhi produktivitas Perusahaan(Fauziyah et al., 2024). dan berdasarkan dari hasil observasi di Perusahaan PT Cipta Denta LAB didapatkan bahwa seorang karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dalam bidang pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mengalami kesulitan untuk memaksimalkan pekerjaan mereka. Dimana dalam Perusahaan mengadakan pelatihan dari karyawan baru hingga pelatihan oleh karyawan lama yang diadakan setiap setahun sekali, dengan tujuan pembaharuan pengetahuan mengenai teknologi terbaru dan penambahan wawasan pekerjaan. Apabila seorang karyawan yang tidak mempunyai disiplin kerja dalam dirinya maka akan merugikan perusahaan karena kinerja mereka yang tidak baik . dan apabila seorang karyawan tidak bisa menyesuaikan atau tidak menyukai lingkungan kerja mereka dapat dipastikan akan mempengaruhi prestasi kerjanya(M. Sari et al., 2023).

Selain itu pada kinerja yang ada di Perusahaan itu didapatkan dari hasil observasi dapat dihasilkan banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini dimungkinkan karena karyawan kurang mendapatkan pelatihan sehingga tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dan juga berdampak pada kehadiran karyawan atau tenaga kerja untuk hadir tepat waktu karena merasa belum siap terhadap tugas yang akan dikerjakan. Karena jika ditelisik melalui penelitian terdahulu pelatihan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, tingkah lakunya serta pengetahuan yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan(Ika Sari Tondang, 2023). Apabila karyawan tidak memiliki disiplin kerja maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Sama halnya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif akan menjadi faktor tambahan yang dapat merugikan kinerja karyawan, menghambat potensi mereka dan bahkan mempengaruhi motivasi serta produktivitas secara keseluruhan. Maka dari penelitian ini akan dibuktikan apakah benar adanya jika pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan(Priansa, 2022). Peneliti berasumsi bahwasannya pelatihan , disiplin dan lingkungan kerja berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tanpa melanggar hukum, atau tidak sesuai dengan moral atau etika (Galih Intan Pramiswari, Hadi Sunaryo, n.d.).

Berdasarkan uraian fenomena diatas dapat diketahui bahwa ketiga faktor memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Namun juga terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan hasil yang berbeda. Pada penelitian (Setiawan et al., 2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Purnawan et al., 2023) menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada penelitian (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian (Muna & Isnawati, 2022) memiliki hasil disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian (Sultan Bayu Ananta et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi menurut penelitian (E. M. Sari & Moeljono, 2023) memiliki hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya kesenjangan penelitian membuat peneliti tertarik untuk mengkaji ulang mengenai pelatihan kerja, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dengan objek berbeda. Sehingga muncullah judul penelitian ini yaitu "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Cipta Dental LAB".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Kapuas no.03 Surabaya Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para di Karyawan yang bekerja di PT Cipta Dental LAB berjumlah 130 orang.

Mengenai pemahaman responden terkait variabel di PT Cipta Dental LAB Surabaya, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, merupakan faktor independen dalam penelitian ini dan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan PT Cipta Dental LAB. dengan keterangan Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Dental Lab.

Pengumpulan data diambil dengan cara survei. Survei adalah metode melakukan penelitian kelompok di mana data sering dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dan Data primer berasal langsung dari hasil tanggapan responden atau berasal dari sumber data pertama yang dihasilkan. Hal ini menjadikannya sebagai bentuk data yang digunakan dalam penelitian. Purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dari populasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, diketahui jumlahnya dalam penelitian ini

Dengan ini peneliti dapat menghitung jumlah sampel dengan Teknik total sampling penuh untuk diperlukan untuk penelitian. Jumlah sampel yang dihasilkan dari data pekerja yang ada di perusahaan akan membantu peneliti membuat keputusan tentang ukuran sampel yang tepat untuk penelitian, adapun jumlah dari hasil total data terdapat 130 responden.

Dalam perolehan data primer dilakukan penyebaran kuisisioner secara online kepada objek riset dengan media google form dan kuisisioner manual. Peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori dalam pengukuran pendapat tiap responden terhadap pernyataan-pernyataan pada kuisisioner dengan keterangan yaitu : nilai 1 dengan sangat tidak setuju (STS), nilai 2 dengan tidak setuju (TS), nilai 3 dengan netral (N), nilai 4 dengan setuju (S), dan nilai 5 dengan sangat setuju (SS).

HASIL

Profil Responden

Data dikumpulkan secara online dan didistribusikan kepada seluruh karyawan, yakni Karyawan di PT Cipta Dental Lab dan dari hasil *screening* diperoleh 130. Karakteristik tersebut ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Variabel	Karakterisitk	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	50 %
	Perempuan	50 %
Usia	16-25 Tahun	63,6 %
	26-35 Tahun	33,3 %
	< 36 Tahun	3,1 %
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	40,6 %
	S1	15,6 %
	Diploma	43,8 %

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang mengukur seseorang dapat menentukan tingkat keasliannya. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memenuhi tujuan pengukurannya. Untuk menilai kualitas kuesioner dilakukan uji validitas. Suatu variabel dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasinya sig. $< 0,05$. Untuk r tabel penelitian di nilai R tabel dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 130 mendapatkan nilai r tabel sebesar 0,1710. Hasil analisis uji validitas data dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Pelatihan Kerja (X1)	1	0,871	0,171	0,000	Valid
	2	0,898	0,171	0,000	Valid
	3	0,897	0,171	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,931	0,171	0,000	Valid
	2	0,925	0,171	0,000	Valid
	3	0,937	0,171	0,000	Valid
	4	0,954	0,171	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,919	0,171	0,000	Valid
	2	0,903	0,171	0,000	Valid
	3	0,922	0,171	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,926	0,171	0,000	Valid
	2	0,927	0,171	0,000	Valid

3	0,939	0,171	0,000	Valid
4	0,913	0,171	0,000	Valid
5	0,922	0,171	0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepercayaan dari sebuah pengukuran. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Nilai Alpha $> 0,6$ Maka reliabel, jika $> 0,7$ maka sangat reliabel. Cronbach's alpha r hitung $> r$ tabel, jika r hitung $< r$ tabel dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak valid. Hasil analisis uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Pelatihan Kerja (X1)	3	0,867	$> 0,60$	Reliabel
Displin Kerja (X2)	4	0,953	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	3	0,902	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,958	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi variabel residu memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnof. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Exact $> 0,05$. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test**

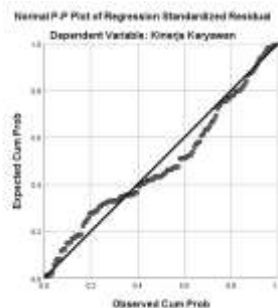
	Unstandardized Residual
N	130
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.71619729
Absolute	.107
Positive	.107
Negative	-.082
Test Statistic	.107
Exact. Sig. (2-tailed)	.096 ^c

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

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Hasil dari tabel 4 menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan menggunakan uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test, uji ini dianggap valid dan juga signifikan karena datanya menunjukkan nilai dari Exact. Sig. (2-tailed) $0,096 > 0,05$. Dapat dikatakan valid dan berdistribusi normal.

Gambar 1

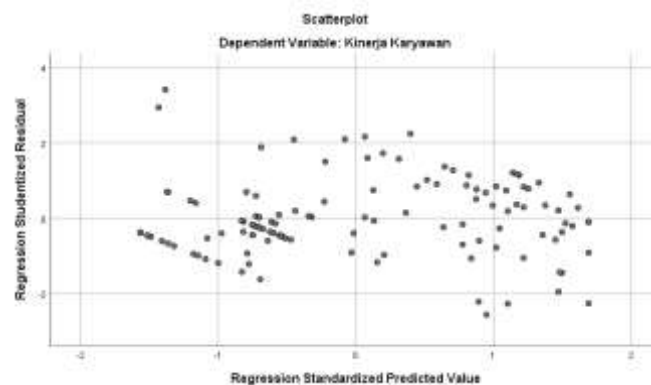


Sumber : Olah Data SPSS 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu apakah seluruh pengamatan pada model regresi terdapat heteroskedastisitas dan residu. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut :

Gambar 2



Sumber : Olah Data SPSS 2025

Gambar 2 menunjukkan titik-titik pada gambar tidak berkumpul, melainkan semua titik-titik tersebut menyebar maka dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam pengujian apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan jika nilai tolerance < 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam pengujian multikolinearitas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian dapat dikatakan valid apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10 maka tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil analisis data uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardize	Coefficients	Standardize	T	Sig.	Collinearit
		d B	Std. Error	d			y
				Coefficients			Tolerance
				Beta			
1	(Constant)	2.167	1.039		2.085	.039	
	Pelatihan Kerja	.133	.135	.080	.980	.329	.397
	Disiplin Kerja	.874	.098	.716	8.891	.000	.413
	Lingkungan Kerja	.116	.101	.069	1.153	.251	.739
							2.518
							2.422
							1.353

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Hasil dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai dari masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan lebih kecil daripada 10,00 dan pada nilai Tolerance lebih besar daripada 0,10, maka dapat diartikan dari variabel variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak terjadi Multikolinearitas.

Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari olah data pada tabel 5 kolom unstandardized Coefficients pada bagian B maka diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya, berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (2.167) + 0.133 + 0.874 + 0.116 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 2.167 menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yang meliputi Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 2.167.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai Positif sebesar 0.133. Hal ini berarti jika Pelatihan Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.133 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.874. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.874 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.116. Hal ini berarti jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.116 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Uji T

Pada uji T penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis data uji t dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 6 Uji T

		Coefficients ^a						
		Unstandardize	Coefficients	Standardize	T	Sig.	Collinearit	Statistic
		d B	Std. Error	d			y	VIF
				Coefficients			Tolerance	
				Beta				
1	(Constant)	2.167	1.039		2.085	.039		
	Pelatihan Kerja	.133	.135	.080	.980	.329	.397	2.518
	Disiplin Kerja	.874	.098	.716	8.891	.000	.413	2.422
	Lingkungan Kerja	.116	.101	.069	1.153	.251	.739	1.353

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 maka dapat disimpulkan :

Keterangan :

$$Df = n - k = 130 - 3 = 127$$

$$a = 5\% = 0,05$$

sehingga nilai $df = 127$ dan $\alpha 0,05$ t tabel sebesar $= 1,657$

Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi parsial positif dari variabel independen yakni Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dapat ditinjau dari hasil signifikansi terhadap variabel sebagai berikut :

H1: Pelatihan Kerja (X1)

Pada variabel Pelatihan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Pelatihan Kerja sebesar ,980, dengan nilai t tabel sebesar 1,657 dan pada nilai signifikansi ,329.

H2: Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Disiplin Kerja sebesar 8,891, dengan nilai t tabel sebesar 1,657 dan pada nilai signifikansi ,000.

H3: Lingkungan Kerja (X3)

Pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,153, dengan nilai t tabel sebesar 1,657 dan pada nilai signifikansi ,251.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Hasil analisis data dari uji koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel 7, sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.655	3.760

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 7 menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,663 atau 66,3 %. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin

kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,3 %, dan sisanya 33,7 % dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisioner memberikan bahwa hasil dari memiliki nilai tertinggi yang dimana Fasilitas dan prasarana diberikan pada saat pelatihan bersifat memadai sehingga memberikan kenyamanan bagi peserta dan instruktur pelatihan. Pada hal ini Karyawan PT. Cipta Dental Lab memahami pelatihan yang diberikan sangat memiliki dampak pada produktivitas dari kinerja karyawan, karena dengan pelatihan maka seseorang lebih siap menghadapi segala kendala ataupun pekerjaan yang ada tetapi dengan fasilitas dan prasarana yang memadai saat proses pelatihan sangat mendukung kenyamanan saat proses pelatihan berlangsung, sehingga jika pelatihan berjalan dengan lancar maka peresapan pelajaran yang didapat saat pelatihan sangat bisa diterima dengan baik dan efektif sehingga pelatihan akan berjalan dengan lancar dan karyawan bisa menerapkan apa yang telah didapat dalam pelatihan disaat proses produksi berlangsung. Jawaban terbanyak yakni pada indikator pelatihan diberikan sesuai materi dan tugas dan jawaban terbanyak pada umur 16-25 Tahun dikarenakan masih minim pengetahuan tentang tugas sehingga adanya pelatihan membuat karyawan lebih mudah memahami dalam pengerjaan tugas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [14] dengan adanya pelatihan secara teratur akan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan pelatihan yang didapat maka karyawan lebih efektif dan efisien dalam pengerjaan tugasnya.

Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisioner bahwa hasil memiliki nilai tertinggi, Disiplin kerja dalam karyawan PT. Cipta Dental Lab dapat membentuk perilaku kedisiplinan dalam hal pekerjaan dengan mengikuti aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dan jawaban terbanyak ada pada usia 16-25 Tahun dikarenakan usia yang terbilang muda masih memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dibuktikan dengan jawaban hasil kuisioner yakni datang bekerja dengan tepat waktu. Selain itu disiplin dapat juga membuat mereka berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan yang disebabkan salah penafsiran dan salah pengertian demi tujuan yang tercapai secara maksimal atau bisa dikatakan bekerja dalam tim. Karena rata-rata dengan usia muda disini malah cenderung disiplin dibuktikan dengan karyawan bisa datang tepat waktu dan bisa bekerja sesuai dengan SOP Perusahaan, dan bisa bekerja secara tim dengan baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [16] Untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi saat bekerja atau melakukan tugas yang diberikan. Agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan efektif, karyawan harus mempraktekkan disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dalam setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin kita disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan

Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisisioner memberikan bahwa hasil dari Lingkungan kerja di PT Cipta Dental Lab juga mempengaruhi karyawan dan merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas sebuah pekerjaan, dan pada suasana kerja yang kondusif akan memberikan motivasi kinerja karyawan. Dengan hasil ini karyawan bisa menghormati satu sama lain di lingkungan sekitar. Dengan hasil kuisisioner terbanyak ada pada indikator pengerjaan tugas sesuai intruksi atasan, dengan pemberian tugas dari atasan kepada karyawan dapat dimengerti dengan jelas atau mudah dipahami, Lingkungan kerja yang baik seperti karyawan dapat berinteraksi kepada sesama karyawan dan atasan dengan baik, dan dengan dukungan rekan kerja dalam pengerjaan tugas secara maksimal

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [18] lingkungan kerja j dapat mempengaruhi emosi karyawan, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan membuat karyawan lebih nyaman dan fokus sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik. [Font Arial, 11 pt, Spasi 1,15]

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. dalam penelitian ini populasi yang dijadikan sampel yaitu Karyawan yang bekerja di PT. Cipta Dental Lab yang ber Alamat Jl. Kapuas no.03 Surabaya Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para di Karyawan yang bekerja di PT Cipta Dental LAB berjumlah 130 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel, Disiplin Kerja, dan Lingkungan dan Kinerja Karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan menyebar kuisisioner menggunakan Google Form dan kuisisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali, Dengan mengucap syukur atas Rahmat Allah Swt karena saya percaya “ Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya “
2. Teruntuk cinta pertama saya Bapak H.Tohirin yang selalu mengusahakan dalam bentuk apapun untuk kebahagiaan anak bungsunya ini yang sangat ingin anaknya

menjadi sarjana pertama di keluarga. Terima kasih sudah mendidik, memotivasi dan mengajarkan dari anisa masih bayi hingga saat ini bahkan sampai kapanpun anisa akan terlihat masih anak kecil dihadapan bapak.

3. Teruntuk pintu surgaku Ibu HJ. Siti Maimunah (Almh) terima kasih sudah mendoakan anisa sampai di tahap ini menyelesaikan Skripsi sederhana ini sebagai perwujudan terakhir. Anisa harap Ibu tenang di surga dan bahagia melihat anaknya dapat melewati masa perkuliahan.

4. Saudara kandung saya Muhammad Sadam, terima kasih juga sudah membantu penulisan skripsi ini, doakan adikmu bisa mewujudkan apa yang dia impikan.

5. Teruntuk Bapak Dr. Hasan Ubaidillah S.E., M.M dan Ibu Sumartik, SE., MM selaku dosen pembimbing serta dosen penguji 1 terima kasih sudah membantu serta mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga berjalan dengan lancar. Berkat bimbingan bapak selaku dosen pembimbing anisa dengan penuh kesabaran penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir.

6. Terakhir Nur Anisa Rahma, ya! diri saya sendiri. Apresiasi karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya. Terima kasih sudah bertahan.

Terima kasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberi bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk memperbaiki segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S. A., & Fadhillah, P. (2024). Economics and Digital Business Review Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1), 284–294.

Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). Diponegoro Journal of Management, 11(1), 1.

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>



Fauzi, A., Pratiwi, D., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.

Fauziyah, S. N., Kuswinarno, M., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2024). Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Kajian Literatur. 4.

Ferdian, N. D., Hardiningrum, I. S., & Dewi, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 102–110.

Galih Intan Pramiswari, Hadi Sunaryo, F. R. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 12(02), 2843–2850.

Ika Sari Tondang. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Publicuho*, 6(1), 267–275. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.118>

Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>

Marhandrie, D., Burhanuddin, H., Antoni, F., Rusnaini, S., & Tantular, U. M. (2024). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , Jenjang Karir , Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. 1, 1–12.

Mayliza, Riri Wahyuni, G. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 379–387.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Pawestri, A. N., Kristanto, Y., & Army, W. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 919–928. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13847>

Priansa, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(6), 749–758.



Purnawan, D. T., Pambelum, Y. J., & Harsasi, M. (2023). Determinan Peningkatan Kinerja Pegawai: Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Ekstrinsik. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 317–329. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.655>

Sari, E. M., & Moeljono, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta Semarang. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 67. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).67-73](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).67-73)

Sari, M., Ahiruddin, A., & Selamat, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Kabupaten Way Kanan. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 90–96. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2215>

Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyana. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>

Sultan Bayu Ananta, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 91–104. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.221>

Suryanti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 14–30. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2834>

Suwandi, S., & Sutanti, G. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 984–994. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.461>

Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2023). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). *Jurnal Ilmu Multidimensi*, 1(4), 862–873.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>