

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

Oleh:

Nur Anisa Rahma,

Dr. Hasan Ubaidillah SE., MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober, 2024

# 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.
- 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.
- 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.

# Pendahuluan

- 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
- 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
- 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 seathun sekali, dengan tujuan pembaharuan pengetahuan mengenai teknologi terbaru dan pertambahan wawasan pekerjaan



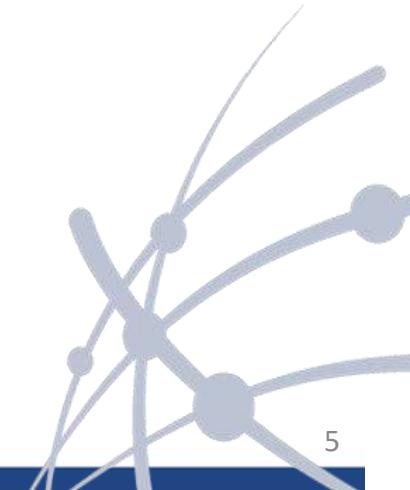
# Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

- Apakah ada Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Dental LAB ?
- Untuk mengidentifikasi pengaruh Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Dental LAB



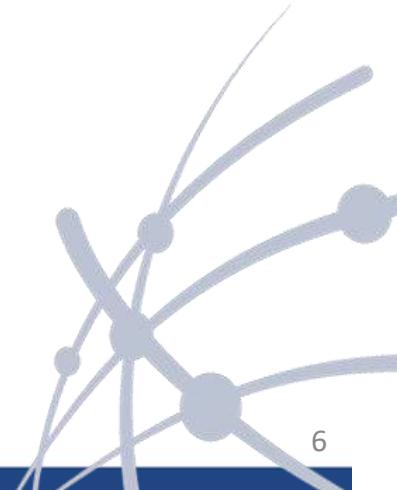
# Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan indikator 9 Sustainable development goals (SDGs) yaitu *Industry, Innovation, And Infrastructure*



# Sampel

- Teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode total sampling Jenuh melibatkan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel secara menyeluruh, diketahui jumlah nya dalam penelitian ini maka penulis memilih sampel dengan menggunakan sesuai data jumlah karyawan, sehingga total 130 karyawan dijadikan sampel untuk penelitian ini.



# Metode

## Jenis dan Teknik Penelitian



Menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik sampling Jenuh

## Jenis Sumber Data



Jenis Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder

## Teknik Pengumpulan Data



Dalam perolehan data primer dilakukan penyebaran kuisioner secara online kepada objek riset dengan media google form dan kuisioner manual

## Pengolahan Data

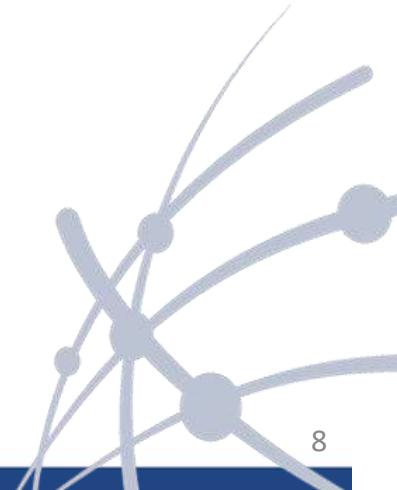


Pengolahan Data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 26

# Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan



# Hasil dan Pembahasan

## 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 3.2 sebagai berikut :

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



# Hasil dan Pembahasan

## 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 3.3 sebagai berikut

Variabel	N of Items	Cronbach's alpha	Koefisien	Deskripsi
			Cronbach's alpha	
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

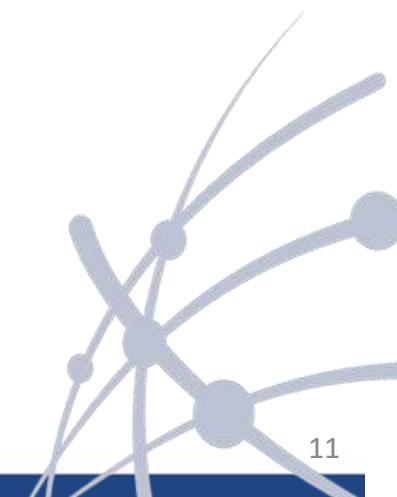
# Hasil dan Pembahasan

## 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 3.4 sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residuals	
N		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000
	Std. Deviation	3.71619
	Absolute	.
	Positive	.
	Negative	.
Test Statistic		
Exact. Sig. (2-tailed)		

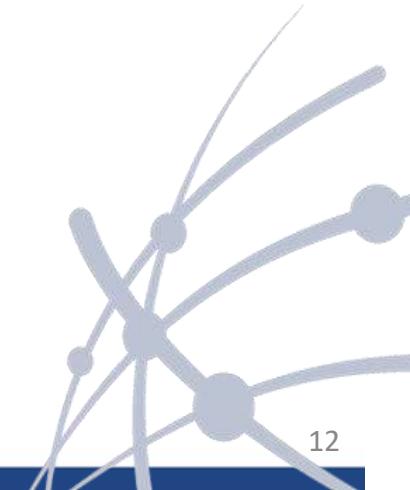
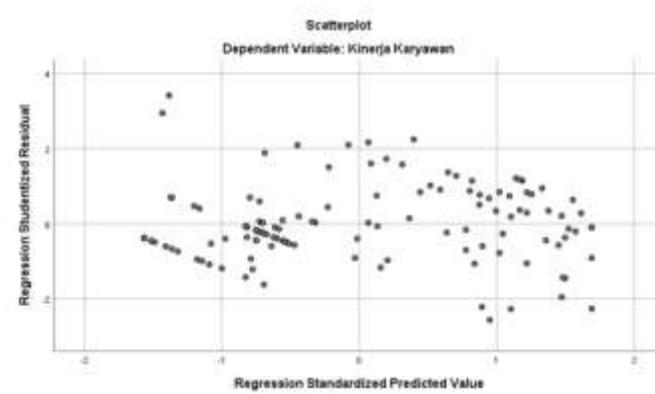
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.



# Hasil dan Pembahasan

## 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 3.2 sebagai berikut :



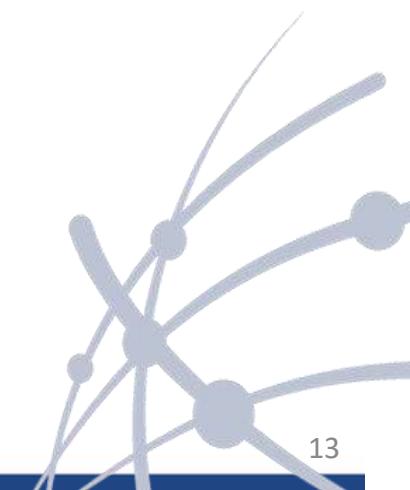
# Hasil dan Pembahasan

## 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 Inflatio Factor) lebih kecil dari 10 maka tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil analisis data uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut :

		Unstandardized	Coeffcients	Standardized	T	Sig.	Collinearity	St
		B	Std. Error	Coefficients Beta				
1	(Costant)	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	

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan



# Hasil dan Pembahasan

## Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari olah data pada tabel 3.5 kolom unstandardized Coefficients pada bagian B maka diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya, berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

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

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

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) memiliki nilai sebesar 2.167 menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yang meliputi Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 2.167.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) 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 ( $X_2$ ) 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 ( $X_3$ ) 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.



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

# Hasil dan Pembahasan

## Uji T

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.6 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 :

		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity	St
							Tolerance	
1	(Costant)	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	

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		Std. Error Of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.814 <sup>a</sup>	.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 3.7 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.

# Hasil dan Pembahasan

## 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 prasana 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 (Setiawan et al., 2021) 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.



# Hasil dan Pembahasan

## Pembahasan

### 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 (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) 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



# Hasil dan Pembahasan

## Pembahasan

### Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai pada tiap indikator pada kuisioner 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 kuisioner terbanyak ada pada indikator pengajaran 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 pengajaran tugas secara maksimal

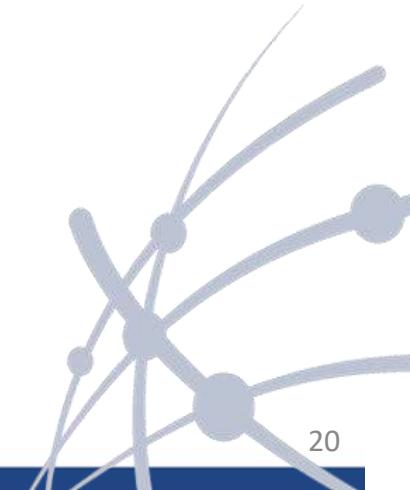
Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sultan Bayu Ananta et al., 2023) lingkungan kerja jdapat mempengaruhi emosi karyawan, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan membuat karyawan lebih nyaman dan fokus sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik.

# Hasil dan Pembahasan

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Maka dapat disimpulkan 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 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 kuisioner menggunakan Google Form dan kuisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan baik.



# Terima Kasih

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.

