



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**annisa rahma plagiasi ke 3**

Author(s)

Coordinator






**perpustakaan umsidapet**

Organizational unit

**Perpustakaan**

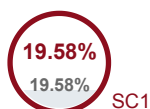
### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		96

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**5015**

Length in words

**38070**

Length in characters



### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	56 1.12 %
2	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	41 0.82 %
3	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	39 0.78 %
4	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	35 0.70 %
5	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4425/31692/35709">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4425/31692/35709</a>	28 0.56 %

6	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	27 0.54 %
7	Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Sifat Love of Money Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Lisda Nursanti, Tumirin Tumirin;	25 0.50 %
8	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	25 0.50 %
9	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	25 0.50 %
10	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	22 0.44 %
from RefBooks database (2.35 %)		
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Sifat Love of Money Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Lisda Nursanti, Tumirin Tumirin;	31 (2) 0.62 %
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sri Nawatmi,Choeroh Nikmatul;	19 (3) 0.38 %
3	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK TUSUK BAMBU MAS IBRAHIM Fitriadi Budhi Wahyu,Mustofa Faisal Ahmad, Rahwana Kusuma Agdhi;	16 (2) 0.32 %
4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pengemasan Sayuran Kusminariah Kusminariah, Yulianingsih Yulianingsih, Sri Harini;	13 (2) 0.26 %
5	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok Ida Nirwana,Rika Afriwahyuni, Esi Sriyanti;	10 (2) 0.20 %
6	PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN, DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT DI BALI Sulistyawati Ni Putu Dian, Imbayani I Gusti Ayu,Ribek Pande Ketut;	7 (1) 0.14 %
7	PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BALI BUKITALLAM KUTA SELATAN BADUNG Viktiria Wilfrida Nogo, I Nyoman Mustika, Sapta Rini Widyawati;	6 (1) 0.12 %
8	ANALISIS KINERJA APARATUR DESA PADA KUALITAS PELAYANAN MASYARAKAT DI DESA BUSUNG KABUPATEN BINTAN Tesar Nonanda, Betty Leindarita, Sihombing Agustinus, Yani Ahmad, Muqtafin Muqtafin,Armansyah Armansyah;	5 (1) 0.10 %
9	Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan) Ismail Iriani;	5 (1) 0.10 %
<b>Source: RePEC</b>		
1	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR SAMSAT PAINAN , Ifriana,Susanti, Febsri;	6 (1) 0.12 %
from the home database (0.00 %)		
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

## from the Internet (17.23 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/11890/7316/</a>	460 (25) 9.17 %
2	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4425/31692/35709">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4425/31692/35709</a>	87 (7) 1.73 %
3	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id/5830/4/b220411089.pdf">http://repository.teknokrat.ac.id/5830/4/b220411089.pdf</a>	34 (4) 0.68 %
4	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3718/26350/30177">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3718/26350/30177</a>	24 (2) 0.48 %
5	<a href="https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/11281/pdf">https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/11281/pdf</a>	22 (3) 0.44 %
6	<a href="https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/3221/3/BAB%20II.pdf">https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/3221/3/BAB%20II.pdf</a>	19 (2) 0.38 %
7	<a href="https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/373/1/SKRIPSI%20FATMAWATI_organized.pdf">https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/373/1/SKRIPSI%20FATMAWATI_organized.pdf</a>	19 (1) 0.38 %
8	<a href="https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/3906/1914">https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/3906/1914</a>	19 (2) 0.38 %
9	<a href="http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/28846/1/212020016_BAB%20I_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf">http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/28846/1/212020016_BAB%20I_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf</a>	18 (3) 0.36 %
10	<a href="https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/download/11122/854">https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/download/11122/854</a>	16 (2) 0.32 %
11	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/772/892">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/772/892</a>	16 (2) 0.32 %
12	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1906902&amp;val=16260&amp;title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20DAN%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KARYAWAN%20PADA%20PTAWFA%20SMART%20ME%20PALEMBANG">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1906902&amp;val=16260&amp;title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20DAN%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KARYAWAN%20PADA%20PTAWFA%20SMART%20ME%20PALEMBANG</a>	13 (1) 0.26 %
13	<a href="https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/384/372">https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/384/372</a>	13 (2) 0.26 %
14	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id/12191/5/BAB%203.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/12191/5/BAB%203.pdf</a>	12 (2) 0.24 %
15	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/2437-ID-pengaruh-motivasi-disiplin-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/2437-ID-pengaruh-motivasi-disiplin-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan.pdf</a>	12 (1) 0.24 %
16	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4021/4033/">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4021/4033/</a>	11 (2) 0.22 %
17	<a href="https://www.questionai.id/essays-e30706uLLq0/membangun-budaya-bertanggung-jawab-tantangan-dan-peluang">https://www.questionai.id/essays-e30706uLLq0/membangun-budaya-bertanggung-jawab-tantangan-dan-peluang</a>	11 (1) 0.22 %
18	<a href="http://repository.unwidha.ac.id:880/2967/1/Felix%20Fix.pdf">http://repository.unwidha.ac.id:880/2967/1/Felix%20Fix.pdf</a>	10 (1) 0.20 %
19	<a href="https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/SENAKOMBIS/article/download/847/pdf/">https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/SENAKOMBIS/article/download/847/pdf/</a>	10 (1) 0.20 %
20	<a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/10355/SKRIPSI%20RISKI%20RAMADHAN.pdf?sequence=1">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/10355/SKRIPSI%20RISKI%20RAMADHAN.pdf?sequence=1</a>	9 (1) 0.18 %
21	<a href="https://repository.unja.ac.id/46692/8/skripsi_Rizal%20BAB%20IV.pdf">https://repository.unja.ac.id/46692/8/skripsi_Rizal%20BAB%20IV.pdf</a>	7 (1) 0.14 %
22	<a href="https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/406/392">https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/406/392</a>	6 (1) 0.12 %
23	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id/5830/1/skripsi20411089.pdf">http://repository.teknokrat.ac.id/5830/1/skripsi20411089.pdf</a>	6 (1) 0.12 %
24	<a href="https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/4760/pdf">https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/4760/pdf</a>	5 (1) 0.10 %
25	<a href="https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/download/16560/9266">https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/download/16560/9266</a>	5 (1) 0.10 %

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

The Influence Of Job Training , Work Discipline and Work Environment On The Performance Of PT Cipta Dental LAB

### I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang krusial dalam sebuah Perusahaan, karena kinerja yang optimal dari karyawan dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya, tidak semua karyawan menghasilkan kinerja yang selalu baik, sebab setiap individu memiliki Tingkat produktivitas yang berbeda – beda [1]. Oleh karena itu, manusia sebagai sumber daya merupakan aset berharga yang harus dikembangkan secara optimal dan efisien agar dapat mencapai kinerja maksimal. Dalam hal ini, demi meujudkannya tujuan organisasi, Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, khususnya dalam hal kinerja, agar dapat berkembang secara optimal [2].

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 [3]. Beberapa factor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pelatihan kerja. Pelatihan berpartisipasi dalam mengembangkan keahlian serta menggali potensi karyawan, sekaligus membangkitkan semangat baru yang berdampak positif bagi Perusahaan. Inilah alasan mengapa Perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi [4]. 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 [1].

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 [5]. Selain pelatihan factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesiapan karyawan dalam **mematuhi aturan serta norma sosial yang berlaku.**

Disiplin juga berperan sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan [6]. 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 menerapkan disiplin, karyawan cenderung mengikuti sikap tersebut. Sebaliknya Jika lingkungan kerja tidak disiplin, sebagian besar karyawan cenderung menyesuaikan diri dengan situasi tersebut. Disiplin merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis [7].

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. didalam suatu Perusahaan, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas para pekerja. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih , nyaman dapat meningkatkan motivasi produktivitas serta kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan [8].

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[9]. 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[10].

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 ditelusuri melalui penelitian terdahulu pelatihan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, tingkah lakunya serta pengetahuan yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan[11]. 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[12]. Peneliti berasumsi bahwasannya pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja **merupakan hasil kerja yang dicapai oleh** individu atau **kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan** kewenangan dan tanggung jawabnya masing – masing. Pencapaian ini bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berlandaskan hukum dan etika [13].

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 [14] menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian [15] menyatakan **pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**. Selanjutnya pada **penelitian** [16] memiliki hasil **bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**, sedangkan menurut penelitian [17] memiliki hasil **disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**. Dan pada penelitian [18] menyatakan bahwa lingkungan kerja **memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan**, tetapi menurut penelitian [19] 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**”.

#### Literatur Review

##### Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan merupakan rangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan dan pengalaman karyawan. Pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang selanjutnya meningkatkan kinerja perusahaan. Pelatihan adalah salah satu alat yang membantu meningkatkan efektivitas organisasi kinerja dan membantu memastikan indeks stabilitas perusahaan. 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. Sangat penting bagi perusahaan untuk berupaya ekstra dan berinvestasi dalam pelatihan kerja jika ingin mencapai tujuannya [20]. Pelatihan sederhana sebagai aktivitas peningkatan kinerja saat ini dan di masa depan. Dapat disimpulkan pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja dalam suatu perusahaan dan memiliki manfaat untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan kinerja yang diharapkan [1]. Adapun indikator dari pelatihan kerja yakni [2] :

1. Jenis Pelatihan, sebuah bidang pelatihan yang diberikan secara berbeda tergantung departemen atau pelatihan yang dibutuhkan.
2. Materi Pelatihan adalah isi atau pembelajaran dari pelatihan yang diberikan.
3. Waktu pelatihan. Waktu yang digunakan dalam pelatihan sebaiknya diluar jam kerja atau diberikan waktu khusus di sela kesibukan.

##### Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja memiliki peran penting karena menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh Perusahaan dalam menduduki jabatan, menilai masa kerja, serta mengukur kemampuan karyawan [1]. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna mengarahkan serta membentuk perilaku mereka. Selain itu disiplin kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan dalam **mematuhi seluruh peraturan Perusahaan serta norma sosial yang** berlaku. Tujuan utama dari penerapan disiplin adalah untuk memaksimalkan hasil kerja dengan cara mengurangi pemborosan waktu **dan energi**[21]. **Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang** untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang

berlaku di perusahaan. kesadaran sendiri dimana sikap seseorang yang mengikuti semua aturan, kewajiban dan tanggung jawabnya[20]. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan. Kedisiplinan berperan sebagai bentuk pelatihan bagi karyawan dalam menaati aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Semakin tinggi Tingkat kedisiplinan, semakin tinggi pula **produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja Perusahaan**. Adapun **indikator disiplin kerja** mencakup berbagai aspek yang dapat digunakan untuk menilai Tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas [22], antara lain :

1. Kehadiran merupakan faktor utama dalam penilaian kedisiplinan karyawan. Karyawan dengan Tingkat disiplin rendah cenderung sering datang terlambat atau tidak konsisten dalam menjalankan jam kerja.
2. Ketaatan atau kepatuhan dan SOP, karyawan yang mematuhi peraturan kerja akan selalu mengikuti prosedur yang berlaku dan tidak melanggar ketentuan yang ada. Karyawan juga akan konsisten dalam menerapkan pedoman kerja atau SOP yang telah ditetapkan Perusahaan.
3. Tingkat kewaspadaan, karyawan dengan Tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu bekerja dengan penuh

kehati – hatian, mempertimbangkan segala aspek dengan cermat, serta menunjukkan keelitian dalam menjalankannya. Selain itu, mereka juga mampu memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

4. Etika dalam bekerja, sangatlah penting karena karyawan yang tidak mematuhi dapat bertindak tidak sopan atau terlibat dalam perilaku yang tidak pantas. Hal ini mencerminkan ketidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

#### Lingkungan Kerja (X3)

[22].Faktor lingkungan kerja memiliki pan yang tidak dapat diabaikan dalam pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun non fisik, guna meningkatkan hasil kerja karyawan [11]. Lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung karyawan dalam melaksanakan kerja, suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan[23]. Adapun indikator dari lingkungan kerja [22], yakni :

##### 1. hubungan rekan kerja setingkat .Artinya, hubungan dengan rekan kerja, tanpa adanya saling intrik antar rekan kerja.

2. Interaksi antara atasan dan karyawan, ini harus dijaga dengan baik, dan disertai dengan sikap saling menghormati antar keduanya. Saling menghargai dan menumbuhkan rasa hormat antar individu dalam lingkungan kerja
3. kerja sama antar karyawan, Kerja sama antar karyawan berdampak pada operasional bisnis dan harus dijaga dengan baik. Kerja sama yang baik antar karyawan memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan efisien.

#### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Pencapaian tersebut harus dilakukan secara sah, tanoa melanggar hukum, serta tetap berlandaskan moral dan etika [24]. Setiap Perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu yang harus dicapai. Dalam Upaya mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu fakto yang mempengaruhi keberhasilan Perusahaan [13]. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh pimpinan persahaan untuk meningkatkn kinerja karyawan. Hal ini penting karena fluktuasi kinerja karyawan sering kali terjadi akibat kurangnya motivasi yang diberikan [23]. Secara tidak sadar, kinerja karyawan dapat merugikan Perusahaan karena berdampak pada menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi Perusahaan untuk memahami indikator – indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan [24] :

1. kuantitas hasil kerja, Segala jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat dinyatakan sebagai angka atau nilai lain yang setara.
2. Kualitas kerja adalah tingkat keunggulan suatu pekerjaan yang dapat diukur menggunakan berbagai indikator, baik dalam bentuk angka maupun nilai lain yang setara
3. Efisiensi dalam menjalankan tugas mencakup pemanfaatan sumber daya secara bijak dan dengan cara yang lebih ekonomis.
4. Disiplin kerja berarti mematuhi hukum serta peraturan Perusahaan yang sudah ditetapkan.
5. inisiatif, adalah kemampuan untuk menentukan dan melakukan tindakan yang tepat tanpa menunggu perintah, kemampuan untuk memahami apa yang harus dilakukan terhadap sesuatu di sekitar, upaya untuk terus bergerak melakukan banyak hal bahkan ketika segala sesuatunya terasa semakin sulit.

#### II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian terletak di Jl. Kapuas No.03, Surabaya, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari jaryawan yang bekerja di PT Cipta Dental LAB, sebanyak 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 menganalisis pengaruh 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 jumlah nya dalam penelitian ini

Dengan demikian, penelitian dapat menentukan jumlah sampel yang diperlukan 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 pengumpulan data primer, kuesioner disebarkan secara online melalui Google Form serta secara manual kepada objek penelitian. Peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori untuk mengukur pendapat responden terhadap pernyataan dalam kuesioner, dengan rincian sebagai berikut : nilai 1 artinya Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 artinya Tidak Setuju (TS), nilai 3 artinya Netral (N), nilai 4 artinya Setuju (S), dan nilai 5 artinya Sangat Setuju (SS). Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan pendekatan data yang mencakup

uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan pengujian parsial menggunakan uji T dan pengujian simultan menggunakan uji F. Penelitian ini juga memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 26 sebagai alat bantu analisis data. Sementara itu, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, seperti data perusahaan, jurnal terdahulu, serta buku – buku yang relevan.

#### Definisi Operasional

Pelatihan Kerja (X1), Pelatihan berperan dalam mengembangkan keahlian serta berbagai potensi yang dimiliki oleh karyawan, sekaligus membangkitkan semangat baru yang memberikan dampak positif bagi Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan secara rutin menyelenggarakan pelatihan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga target dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. [4]. Menurut pendapat dari [2] indikator dari pelatihan kerja :

1. Jenis Pelatihan, sebuah bidang pelatihan yang diberikan secara berbeda tergantung departemen atau pelatihan yang dibutuhkan.
2. Materi Pelatihan adalah isi atau pembelajaran dari pelatihan yang diberikan.
3. Waktu pelatihan. Waktu yang digunakan dalam pelatihan sebaiknya diluar jam kerja atau diberikan waktu khusus di sela kesibukan.

Disiplin Kerja (X2) 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. disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan merupakan bentuk pelatihan dalam menerapkan aturan – aturan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan, yang ada akhirnya berdampak positif [5]. Menurut pendapat dari [22] indikator disiplin kerja :

1. Kehadiran, kehadiran merupakan faktor utama dalam menilai Tingkat kedisiplinan karyawan. karyawan dengan disiplinnya yang rendah cenderung memiliki kebiasaan datang terlambat atau tidak mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan.
2. Ketaatan terhadap peraturan SOP berarti bahwa karyawan yang patuh tidak akan melanggar prosedur kerja serta selalu mengikuti pedoman dan standar operasional yang tetap.

3. Tingkat kewaspadaan yang tinggi pada pegawai tercermin dalam kehati – hatian, ketelitian, serta perhitungan yang matang dalam bekerja, serta dalam pemanfaatan sumber daya secara efektif.

4. Bekerja secara etis berarti menghindari Tindakan yang tidak sopan atau perilaku yang tidak pantas.

Ketidaktertiban dalam etika kerja merupakan bentuk Tindakan yang indisipliner, sehingga bekerja secara etis menjadi salah satu wujud disiplin kerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X3) Lingkungan kerja yang terkendali dan mendukung dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan, memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi emosi karyawan. Misalnya saja jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka ia akan merasa nyaman dalam bekerja, waktu kerjanya akan digunakan secara efektif dan optimis, serta kinerjanya akan tinggi [22]. Menurut pendapat [22] indikator dari lingkungan kerja :

1. hubungan rekan kerja setingkat, Artinya, hubungan dengan rekan kerja, tanpa adanya saling intrik antar rekan kerja.
2. hubungan atasan dengan karyawan, Hubungan antara atasan dan bawahan atau rekan kerja harus dijaga dengan baik, dan harus ada rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan. Saling Menghargai menciptakan rasa hormat antar individu
3. kerja sama antar karyawan, Kerja sama antar karyawan berdampak pada operasional bisnis dan harus dijaga dengan baik. Kerja sama yang baik antar karyawan memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran organisasi [13]. Menurut pendapat [13] indikator dari lingkungan kerja :

1. kuantitas hasil kerja, Segala jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat dinyatakan sebagai angka atau nilai lain yang setara.
2. Kualitas hasil kerja merupakan berbagai ukuran yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau nilai yang sebanding.
3. efisiensi dalam menjalankan tugas, Berbagai penggunaan sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya
4. disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan perusahaan yang berlaku.
5. Inisiatif adalah kemampuan untuk menentukan dan menjalankan Tindakan yang tepat tanpa perlu diperintah memahami apa yang perlu dilakukan terhadap situasi di sekitar, serta berusaha untuk terus bergerak dan bertindak meskipun menghadapi kesulitan.

**III. Hasil dan Pembahasan 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 3.1 sebagai berikut:**

**Tabel 3.1 Karakteristik Responden**



## Variabel Karakteristik Presentase

### Jenis Kelamin Laki-Laki

#### Perempuan

50 %

50 %

Usia 16-25 Tahun

26-35 Tahun

&lt; 36 Tahun

63,6 %

33,3 %

3,1 %

Tingkat Pendidikan SMA/SMK

S1

Diploma

40,6 %

15,6 %

43,8 %

#### Uji Validitas

Uji validitas yakni metode yang digunakan untuk menilai keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap memiliki validitas tinggi jika dapat mencapai tujuan pengukurannya secara optimal. Penilaian kualitas

kuesioner dilakukan dengan menentukan validitas suatu variabel, yang dianggap valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Selain itu, sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikansi kolerasinya ( $\text{sig}$ ) kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini, nilai tabel diperoleh melalui uji dua sisi dengan jumlah data ( $n$ ) sebanyak 130, yang dihasilkan dari  $r$  tabel sebesar 0,1710. Hasil analisis uji validitas data dapat dilihat pada tabel [3.2 berikut](#) **Tabel 3.2 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 merupakan metode yang digunakan untuk mengukur Tingkat kepercayaan suatu instrument pengukuran. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih dari 0,6, dan semakin tinggi nilainya, maka semakin reliabel instrument tersebut. Jika nilai Alpha melebihi 0,7 maka instrumen dianggap sangat reliabel. Selain itu reliabilitas juga dapat dinilai berdasarkan Cronbach's Alpha, di mana suatu instrument dianggap reliabel jika  **$r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel**. Sebaliknya **jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka** instrumen tersebut dianggap **tidak reliabel atau tidak valid**. Hasil analisis uji reliabel data dapat dilihat pada tabel [3.3 berikut](#) **Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Variabel N of Items Cronbach's alpha Koefisien Cronbach's alpha Deskripsi**

Pelatihan Kerja (X1) 3 0,867 > 0,60 Reliabel

Disiplin 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** bertujuan guna memulai **apakah data dalam model regresi, khususnya variabel residu,** berkontribusi **normal**. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Exact lebih besar dari 0,06. Hasil analisis uji **normalitas data dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut** **Tabel 3.4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 130**

**Normal Parameters, 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



Hasil dari Tabel 3.4 menunjukkan bahwa uji normalitas dapat dikonfirmasi menggunakan On-Sample kolmogorv- Smirnov Test. Uji ini dianggap valid dan signifikan karena data menunjukkan nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0.096. Yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dapat dikatakan valid dan tidak didistribusikan

Sumber : Olah Data SPSS 2025

### Gambar 3.1

Sumber : Olah Data SPSS 2025

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu apakah model regresi mengalami ketidakkonsistenan varians pada residualnya. Dalam analisis regresi, model yang baik harus memenuhi syarat dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut : Gambar 3.2

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Gambar 3.2 menggambarkan bahwa titik – titik pada grafik tersebar dan tidak mengelompok, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variable independent dalam model regresi. Hasil yang diharapkan dalam pengujian ini adalah tidak adanya multikolinearitas, yang ditunjukkan dengan nilai toleransi lebih dari 0,10. Selain itu, pengujian dapat dianggap valid jika nilai variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10, yang menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model. Hasil analisis uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut : Tabel 3.5 Uji Multikolinearitas Coefficientsa

	Unstandardized B	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	.133	.135	.080	.980
Disiplin Kerja	.874	.098	.716	1.410
Lingkungan Kerja	.116	.101	.069	1.450

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 3.5, nilai masing – masing variable pada kolom VIF lebih kecil dari 10,00.

Sedangkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variable Pelatihan Kerja, Disiplin dan Lingkungan kerja tidak terjadi Multikolinearitas. Analisis Linier Berganda Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.5, khususnya pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing – masing variabel. Dengan demikian persamaan regresi dapat disusun sebagai 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 diatas dapat diuraikan sebagai berikut : 1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,167 menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dan dependen. Artinya jika variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada angka 2,167.

2. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan bahwa setiap 1% dalam Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,133 dengan

asumsi variabel independent lainnya tetap konstan. Tanda positif pada koefisien ini menunjukkan adanya

pengaruh searah antara variabel independen dan dependen. 3. Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,874. Hal ini mengindikasikan bahwa

setiap 1% peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,874, dengan

asumsi variabel independen lainnya tidak berubah tanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan

antara variabel independen dan dependen

4. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif yakni sebesar 0,116 yang artinya

setiap peningkatan 1% dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,116 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Tanda positif ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Uji T

Uji T dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil analisis data dari uji T dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut : Tabel 3.6 Uji T Coefficientsa

Unstandardized

B

Coefficients

Std. Error

Standardized

Coefficients

Beta

T Sig. Collinearity

Tolerance

Statistic

VIF

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 3.6 maka dapat disimpulkan : Keterangan :  $Df = n - k = 130 - 3 = 127$

$\alpha = 5\% = 0,05$  sehingga nilai  $df = 127$  dan alpha 0,05 t tabel sebesar  $= 1,657$

Hasil Uji T dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing – masing variabel independen yaitu Pelatihan

Kerja (X1), **Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)**, memiliki tingkat signifikansi parsial positif

**terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).** Tingkat signifikansi ini dapat dijelaskan berdasarkan

hasil pengujian terhadap yang ditetapkan sebagai berikut :

H1: Pelatihan Kerja (X1)

Variabel pelatihan **kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.** Hal ini

ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,980, dibandingkan **dengan nilai t tabel sebesar 1,657, serta nilai**

signifikansi sebesar 0,329.

H2: Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel Disiplin Kerja memberikan **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 3.7, sebagai berikut :**

**Tabel 3. 7 Uji Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summaryb**

**Model R R Square Adjusted R Square Std. Error Of the**

**Estimate**

**1** .814a .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.

Pembahasan

**Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel** Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai pada setiap indikator dalam kuesioner mengungkapkan bahwa fasilitas dan prasarana yang memadai

selama pelatihan memberikan kenyamanan bagi peserta serta instruktur. Karyawan PT&gt; Cipta Dental Lab

menyadari bahwa pelatihan yang diberikan berdampak signifikan terhadap produktifitas kerja. Melalui

pelatihan, karyawan lebih siap menghadapi berbagai kendala dan pekerjaan. Selain itu, fasilitas serta prasarana

yang mendukung pelatihan selama ini juga meningkatkan kenyamanan, sehingga proses pembelajaran dapat

berlangsung secara efektif. Jila poelatihan berjalan lancar, pemahaman terhadap materi yang diberikan akan

lebih optimal, memungkinkan karyawan untuk menerapkan ilmunya. Mayoritas responden setuju bahwa

pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi dan tugas yang relevan. Jawaban terbanyak berasal dari

kelompok usia 16 – 25 tahun, yang masih memiliki pemahaman terbatas mengenai tugas mereka, sehingga

pelatihan membantu mereka lebih mudah memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

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.

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 dngan 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**

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 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 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.

**IV. Kesimpulan 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. Sebanyak 130 responden dijadikan sebagai sampel penelitian yang dilakukan pada staf PT Cipta Dental LAB.

Oleh karena itu, penulis hanya boleh menggunakan variabel dalam penelitiannya., Disiplin Kerja, dan Lingkungan dan Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form dan secara manual kuesioner, karena metode ini dapat membantu dalam menyelesaikan penelitian secara lebih efektif dan akurat.