

Dampak Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Angel Fransiska Gultom¹, Dea Bernika M Sipayung², Tuty Nainggolan³

^{1,2,3}Universitas Prima Indonesia

E-mail: tutynainggolan@unprimdn.ac.id

Article History:

Received: 04 Maret 2026

Revised: 16 Maret 2026

Accepted: 28 Maret 2026

Keywords:

*Disiplin Kerja,
Lingkungan Kerja,
Pelatihan Kerja,
Kinerja Pegawai*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kinerja karyawan Unit Usaha Perkebunan PTPN IV Mandoge dengan faktor-faktor seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Investigasi kuantitatif dan asosiatif ini menggunakan sampel sebanyak 85 partisipan. Metode analisis data yang digunakan dengan SPSS meliputi regresi linier berganda, uji-t, dan uji-F. Menurut hasil penelitian, terdapat hubungan yang baik dan substansial antara pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Ketiga faktor ini secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan; secara bersama-sama, ketiganya menyumbang 68,90% pengaruh, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 31,10% sisanya.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk menentukan kualitas mereka (Triastuti dkk., 2021). Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban di tempat kerja semuanya termasuk dalam kinerja karyawan, yang biasanya dinilai berdasarkan faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kerja tim. Skala 1 hingga 4, dengan 4 sebagai kinerja terbaik, digunakan untuk mengevaluasi 39 karyawan (30%) dari 130 personel PTPN IV Mandoge. Efektivitas kerja, ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas adalah contoh indikator kinerja. Menurut hasil evaluasi, hampir 30% pekerja berkinerja buruk, terutama dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu produksi. Hasilnya adalah produksi yang tidak stabil, yang turun 5,41 persen pada tahun 2024, 10,38 persen pada tahun 2022, dan 23,1 persen pada tahun 2023. Kemungkinan penyebab kinerja yang kurang memuaskan ini termasuk pelatihan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak bersahabat, dan tindakan disiplin yang tidak konsisten. Sebuah penelitian yang menyelidiki pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didasarkan pada fenomena ini.

Tabel 1 Data Produksi 3 Tahun Terakhir PTPN IV Mandoge

Tahun	Rkap(Ton)	Realisasi(Ton)	Selisih	%Tidak Tercapai
2022	36.556.000	32.596.830	3.959.170	10,83%
2023	36.472.000	28.077.560	8.394.440	23,02%
2024	29.222.000	27.641.290	1.580.710	5,41%

Kinerja karyawan dikatakan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai

sikap bersyukur, hormat, patuh, dan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang relevan (tertulis dan tidak tertulis), menurut Wijaya (2015:291) dalam Kaloko (2021). Namun berdasarkan pra observasi penelitian bahwa selama tiga tahun terakhir di PTPN IV Mandoge, jumlah hari kerja karyawan terus mengalami peningkatan, namun tingkat kehadiran karyawan relatif tetap stabil di angka sekitar 78,27%. Fenomena ini mencerminkan bahwa pola disiplin kerja karyawan masih cenderung rendah.

Apa yang mengelilingi pekerja dan memengaruhi kinerja tugas mereka adalah lingkungan kerja, kata Nitisemito (2014:183). Hal ini tercermin di PTPN IV Mandoge bahwa kondisi fisik dan peralatan yang rusak menghambat panen, sementara gaji dan kompensasi yang tidak sesuai serta isu sosial seperti pencurian menurunkan motivasi, loyalitas, dan kerjasama tim.

Pelatihan kerja adalah pendekatan sistematis yang digunakan perusahaan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan sikap mereka. Tujuannya adalah untuk mengubah perilaku mereka sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya (Sinambela, 2018:170). Fenomena di PTPN IV Mandoge menunjukkan bahwa pelatihan kerja masih menghadapi permasalahan yaitu materi pelatihan yang diberikan juga sering kurang relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, masih terdapat masalah terkait kinerja karyawan di Unit Perkebunan PTPN IV BP Mandoge. Beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang buruk, terutama dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan mereka. Pelatihan kerja yang tidak memadai dan tidak sesuai dengan harapan di lapangan, disiplin kerja yang tidak konsisten, dan kurangnya lingkungan kerja yang mendukung dianggap sangat berkaitan dengan masalah ini. Signifikansi penelitian ini semakin diperkuat oleh perbedaan temuan penelitian sebelumnya mengenai dampak ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "Dampak Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PTPN IV Unit Kebun BP Mandoge".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Tujuan positifis dari penelitian kuantitatif adalah untuk memeriksa subset populasi atau pemilihan acak individu, mengumpulkan data menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan, dan kemudian menganalisis hasilnya secara statistik dan kuantitatif. Penelitian deskriptif, menurut Sugiyono (2012: 13) Jayusman dan Shavab (2020) menyatakan bahwa penelitian yang bertujuan untuk menemukan nilai satu atau lebih variabel independen tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan faktor lain dikenal sebagai penelitian penjelasan. Penelitian ini di Unit Usaha Perkebunan PTPN 4, Bandar Pasir Mandoge, Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21262, Indonesia, akan menjadi lokasi penelitian ini. Populasi penelitian ini 568 pekerja di unit usaha perkebunan PTPN 4 di Bandar Pasir Mandoge. peneliti mendapatkan data primer dari sumber data, sedangkan data sekunder pada dasarnya adalah data primer yang telah diproses dan disajikan dalam format yang berbeda, seperti tabel atau diagram, oleh pihak ketiga. Pada teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji validita, reliabilitas. Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, pengujian hipotesis yang meliputi uji F, dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1) Deskripsi Sampel Penelitian

Dalam angket yang diisi oleh responden sera yang merupakan pernyataan pribadi pada angket tersebut diuraikan hasil pengumpulan data utama. Penelitian ini memberikan deskripsi. Ada sampel dari PTPN IV Unit Kebun BP Mandoge dan 85 orang dalam penelitian ini. Tabel berikut memuat karakteristik orang yang diwawancarai berdasarkan jenis kelamin, usia dan bagian pekerjaan.

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Bagian Pekerjaan.

Keterangan	Karakteristik	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki Laki	57	67,06%
	Perempuan	28	32,94%
Usia	18 – 24 tahun	22	25,88%
	25 – 34 tahun	40	47,06%
	35 – 44 tahun	18	21,18%
	45 – 54 tahun	5	5,88%
Bagian Pekerjaan	Karyawan	53	62,35%
	Asisten	6	7,06%
	Administrasi/Staf kantor	15	17,65%
	Kepala afdeling	5	5,88%
	Mandor	6	7,06%

B. Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah beberapa statistik deskriptif untuk nilai terendah, tertinggi, rata-rata, dan simpangan baku dari tanggapan responden:

Tabel 2. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin Kerja	85	24	30	27.61	2.155	4.645
Lingkungan Kerja	85	22	30	27.29	2.283	5.210
Pelatihan Kerja	85	21	30	26.91	2.338	5.467
Kinerja Pegawai	85	24	30	27.22	2.026	4.104
Valid N (listwise)	85					

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Variabel disiplin kerja (X1) memiliki rentang nilai dari 24 hingga 30, Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel III, rata-ratanya adalah 27,61 dan simpangan bakunya adalah 2,155,2. Simpangan baku variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2,283 dan rentangnya adalah 22–30. Nilai rata-ratanya adalah 27,29. Analisis difokuskan pada variabel pelatihan kerja (X3), yang memiliki rentang 21-30, rata-rata 26,91, dan simpangan baku 2,338. Terdapat simpangan baku 2,226 dan rentang 24–30 untuk kinerja staf (Y). Nilai rata-ratanya adalah 27,22.

C. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Total Correlation	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	573	0.213	Valid
	X1.2	752	0.213	Valid
	X1.3	752	0.213	Valid
	X1.4	788	0.213	Valid
	X1.5	788	0.213	Valid
	X1.6	604	0.213	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	792	0.213	Valid
	X2.2	648	0.213	Valid
	X2.3	758	0.213	Valid
	X2.4	648	0.213	Valid
	X2.5	792	0.213	Valid
	X2.6	759	0.213	Valid
Pelatihan Kerja	X3.1	882	0.213	Valid
	X3.2	395	0.213	Valid
	X3.3	882	0.213	Valid
	X3.4	737	0.213	Valid
	X3.5	773	0.213	Valid
	X3.6	760	0.213	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	729	0.213	Valid
	Y1.2	752	0.213	Valid
	Y1.3	711	0.213	Valid
	Y1.4	329	0.213	Valid
	Y1.5	729	0.213	Valid
	Y1.6	752	0.213	Valid

Tabel 3. Uji Validitas

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Hasil pengujian instrumen variabel independen dan dependen ditampilkan pada Tabel III.3. Meskipun nilai r tabel adalah 0,213, nilai r yang dihitung lebih besar. Oleh karena itu, semua instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dependen dan independen dinyatakan valid dan sesuai untuk penelitian ini.

D. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	803	6
Lingkungan Kerja	829	6
Pelatihan Kerja	828	6
Kinerja Pegawai	738	6

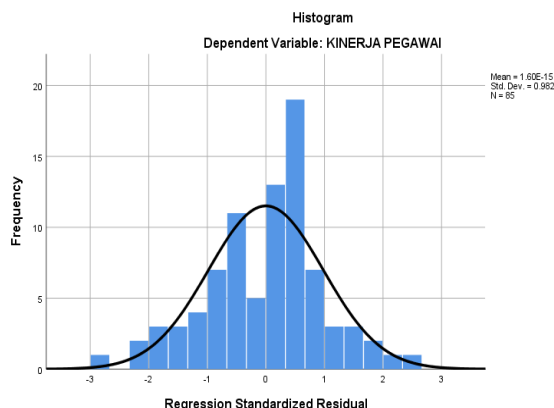
Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Tabel III.4 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,70, yang mengindikasikan bahwa semuanya kredibel.

E. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

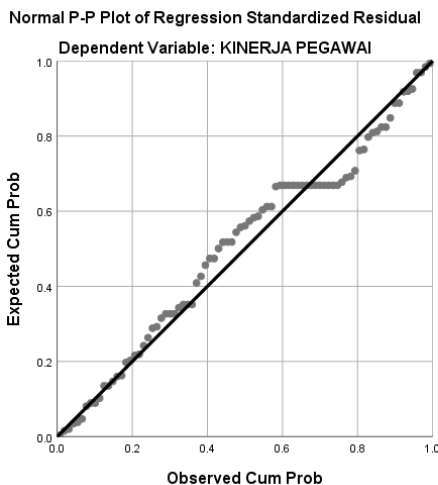
Hasil pengujian normalitas yaitu:



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Grafik histogram pada Gambar III.1 menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, yang menggambarkan data aktual sebagai kurva simetris (U) tanpa penyimpangan ke kiri atau ke kanan.



Gambar 2. Normal Probability plot

Grafik normalitas, yang ditunjukkan pada Gambar III.2, menunjukkan bahwa data terdistribusi di sekitar garis diagonal, dengan sebagian besar titik data terkumpul di sepanjang diagonal tersebut, seperti yang terlihat pada plot probabilitas. Menurut hal ini, data mengikuti distribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10886539
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Nilai signifikansi 0,070 (lebih dari 0,05) pada Tabel III.5 berarti bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil pengujian.

2) Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas yaitu:

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.124	1.685		2.447	.017		
	DISIPLIN KERJA	.321	.094	.341	3.402	.001	.367	2.722
	LINGKUNGAN KERJA	.278	.083	.313	3.355	.001	.424	2.359
	PELATIHAN KERJA	.247	.075	.285	3.310	.001	.498	2.007

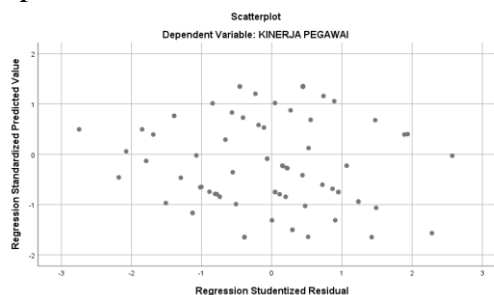
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Seperti yang dapat dilihat pada tabel III, nilai toleransi variabel independen disiplin kerja = 0,367, lingkungan kerja = 0,424, dan pelatihan kerja = 0,498 lebih tinggi dari 0,10.6. Selain itu, semua variabel independen (disiplin kerja = 2,722, lingkungan kerja = 2,359, dan pelatihan kerja = 2,007) memiliki nilai VIF di bawah 10, sehingga meniadakan kemungkinan multikolinieritas pada data yang terhubung.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk memverifikasi apakah heteroskedastisitas ada atau tidak:



Gambar 3. Uji heterokedastisitas
Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Bahkan ketika nilainya jauh dari 0, gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk distribusi normal. Dengan demikian, tidak adanya heteroskedastisitas dalam data memungkinkan kesimpulan ini.

Tabel 7. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.970	1.040		1.895	.062
	DISIPLIN KERJA	-.029	.058	-.092	-.505	.615
	LINGKUNGAN KERJA	-.010	.051	-.033	-.194	.846
	PELATIHAN KERJA	-.001	.046	-.003	-.020	.984

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Tiga variabel X1, "disiplin kerja," (X2), dan (X3) memiliki nilai asmy.sig lebih besar dari 0,05, sehingga menyingkirkan kemungkinan heteroskedastisitas berdasarkan data tabel. Terdapat nilai 0,615 untuk X1, 0,864 untuk X2, dan 0,984 untuk (X3).

F. Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.124	1.685		2.447	.017
	DISIPLIN KERJA	.321	.094	.341	3.402	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.278	.083	.313	3.355	.001
	PELATIHAN KERJA	.247	.075	.285	3.310	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

$$Y = 4,124 + 0,321 X1 + 0,278 X2 + 0,247 X3 + e$$

Pada tabel III.8 di atas, kita dapat melihat penjelasan tentang regresi linier berganda:

1. Dengan tidak adanya atau dengan nilai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja yang konstan, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 4,124 unit.
2. Hasil regresi positif sebesar 0,321 dikaitkan dengan variabel disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel disiplin kerja, kinerja dapat ditingkatkan sebesar 0,321 unit, jika semua parameter lain tetap konstan.
3. Nilai regresi positif sebesar 0,278 dikaitkan dengan variabel iklim bisnis. Dengan asumsi tidak ada perubahan pada variabel lain, ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja, kinerja dapat ditingkatkan sebesar 0,278 unit.
4. Dengan nilai regresi 0,247, variabel pelatihan kerja berkorelasi positif. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel pelatihan kerja, kinerja dapat ditingkatkan sebesar 0,247 unit, jika semua parameter lain tetap konstan.

G. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.689	1.129

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Nilai 0,689 untuk Adjusted RSquare, seperti yang ditunjukkan pada Tabel III.9, sesuai dengan Adjusted R2 x 100% sebesar 68,90%. Kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen penelitian ini, yang meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja, yang mencakup 68,90% dari total. Faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini, termasuk budaya tempat kerja, antusiasme karyawan, kompetensi, sifat individu dan variabel lingkungan, serta kebijakan publik, mencakup 31,10% sisanya, dan kondisi ekonomi nasional.

H. Uji F (Anova)

Uji statistik F menentukan apakah semua variabel independen model memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen

Tabel 10. Uji Simultan (Uji f)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.468	3	80.489	63.123	.000 ^b
	Residual	103.285	81	1.275		
	Total	344.753	84			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Tabel III menunjukkan bahwa di PTPN IV Unit BP MANDOGGE, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja.10. Total F-hitung adalah 63,123, sedangkan nilai F-tabel adalah 2,717 menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memengaruhi Kinerja Karyawan secara bersamaan.

I. Uji T (Parsial)

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.124	1.685		2.447	.017
	DISIPLIN KERJA	.321	.094	.341	3.402	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.278	.083	.313	3.355	.001
	PELATIHAN KERJA	.247	.075	.285	3.310	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2026)

Berikut ini adalah analisis hubungan antara variabel dependen dan setiap variabel independen, dengan mengacu pada data dalam Tabel III.11:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Usaha Perkebunan Mandoge PTPN IV. Nilai t untuk hubungan ini adalah 3,402 dan 1,989.
2. Nilai t Unit Usaha Perkebunan Mandoge PTPN IV sebesar 3,355 dan 1,989 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial yang besar terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Usaha Perkebunan Mandoge PTPN IV secara statistik signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t sebesar 3,310 dan nilai t sebesar 1,989.
4. Di Unit Usaha Perkebunan Mandoge PTPN IV, Kinerja Karyawan dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja. Hal ini didukung oleh nilai t yang dihitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,989) dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil dari uji t, yang merupakan jenis pengujian parsial, mengarah pada kesimpulan ini

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Studi menunjukkan bahwa pekerja lebih produktif ketika ada sistem aturan dan regulasi yang diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengendalian diri karyawan memiliki korelasi langsung dengan produktivitas mereka di tempat kerja, yang meliputi ketepatan waktu dan mengikuti semua kebijakan dan prosedur. Disiplin kerja didefinisikan oleh Hasibuan (2016) sebagai pengetahuan dan kesiapan untuk mengikuti semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan meningkat ketika ada disiplin kerja yang baik karena pekerja lebih cenderung bekerja secara konsisten, bertanggung jawab, dan efisien

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang menyenangkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pekerja akan lebih produktif jika mereka diizinkan untuk bersantai dan menikmati lingkungan kerja mereka, yang dicapai melalui perawatan rutin. Jumlah keseluruhan sumber daya, termasuk ruang fisik, yang mungkin ditemui seseorang saat melakukan pekerjaannya dikenal sebagai "lingkungan kerja" (Sedarmayanti, 2017). Agar pekerja dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan mencapai potensi penuh mereka, tempat kerja harus dirancang dan dipelihara dengan baik.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan saat bekerja dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang disponsori perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kompetensi pekerja dalam melakukan tugas mereka, seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017). Pemahaman pekerja tentang tanggung jawab mereka akan meningkat, Setelah menjalani pelatihan di tempat kerja, akan menghasilkan hasil yang lebih baik dan lebih efisien.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut sebuah penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gabungan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Beberapa faktor yang

memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif (Robbins, 2016). Kinerja karyawan akan mencapai potensi penuhnya jika perusahaan berhasil mengelola elemen-elemen ini

KESIMPULAN

Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian dan percakapan yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Perkebunan Mandoge mengenai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai t yang dihitung sebesar 3,402, yang lebih tinggi dari nilai t kritis sebesar 1,989, dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. Disiplin kerja yang lebih ketat menghasilkan output yang lebih tinggi.
2. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara tempat kerja dan produktivitas. Hal ini didukung oleh nilai t yang diestimasi sebesar 3,355, yang lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,989, dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. Menurut temuan, produktivitas meningkat ketika karyawan dalam kondisi fisik dan mental yang baik di tempat kerja
3. Ketiga, pelatihan di tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Fakta bahwa nilai t sebesar 3,310 lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,989 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 memperkuat hal ini.
4. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan karyawan melalui pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karena nilai F yang dihitung (63,123) lebih tinggi dari nilai F tabel (2,717) dan probabilitas signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan dari hasil pengujian bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja semuanya secara signifikan dan positif mempengaruhi Kinerja Karyawan Unit Bisnis Perkebunan PTPN IV Mandoge. Akibatnya, kita setuju dengan H_a dan tidak setuju dengan H_o . Uji koefisien determinasi lulus dengan nilai Adjusted R Squared sebesar 0,689, menunjukkan bahwa perubahan dalam disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja menjelaskan 68,90% varians dalam variabel kinerja karyawan. Faktor-faktor lain, termasuk kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja, menambahkan 31,10%

DAFTAR REFERENSI

- Ayu, D., Astarini, O., & Murapi, I. (2026). *AUDIT DENGAN DESAIN PENELITIAN EXPLANATORY Factors Influencing Audit Quality with Explanatory Research Design*. 10(1), 38–53. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v10i1.2177>
- Bangun David, C., & Husniati, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.205>
- Bayu Surya Parwita, G., Ika Prastyadewi, M., & Ayu Nyoman Tri Saraswati, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 273.
- Hasani, M. R. F., Sutrisna, A., & ... (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Sensus Pada Karyawan Bagian Produksi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal ...*, 1(4). <https://journal.staiyiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/view/414%0Ahttps://journal.staiyiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/download/414/418>
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan
-

- Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Budaya Terhadap Pengetahuan Siswa. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Nerys, Thomas, & Andri. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 94–104.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmbev.v2i1.78>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Supratman, M. agus, & Wahyuni, dewi U. (2023). Moh . Agus Supratman Dewi Urip Wahyuni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1).
- Suprayogo, Imam, & Tobroni. (2014). METODELOGI PENELITIAN Diagram Bajomulyo, Jawa Tengah. *Metodologi Penelitian*, 102.
- Syafuddin. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan& Pelatihan sumber manusia pada kantor dina dikota. *Bata Ilyas Educational ...*, 1(2), 55. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Tiara, Paulus, & Yantje. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara*. 8(2).
- Tilana, N. (2023). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Tuju, Mekel, & Adolfina. (2015). *the Influence of Work Environment , Job Stress and the Work Discipline on*. 3(2), 629–638.
- Utami, N., & Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 376–385.
- Willson, C., & Hikmah. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KINCO PRIMA*. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
-