DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 3, No. 1, Februari 2025, pp. 38 - 46
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v3i1.223

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga

Duki Adam[1]
[1] Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wibawa Karta Raharja, Purwakarta, Indonesia

dukiadam@gmail.com

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received January 5, 2025
Revised January 28, 2025
Accepted Februay 13, 2025

Keywords:
Work Discipline
Work Environment
Work Training
Employee Performance

ABSTRACT

NM Eyelashes Purbalingga in 2023 there will still be problems related to employee performance, from interviews and pre-research data, problems of low work discipline were found as indicated by high levels of tardiness and absenteeism, as well as less than optimal work environments and uneven job training. This research aims to analyze the influence of work discipline, work environment, and work training on employee performance. Using quantitative descriptive methods with the help of SPSS version 26.0, this research involved 36 employees with a saturated sampling technique. The research results show that partially work discipline, work environment, and work training each have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, these three variables contribute to employee performance with a coefficient of determination of 54.8%, so 45.2% is influenced by other variables not studied. So companies are expected to apply sanctions for disciplinary violations, maintain a positive work environment, and provide equitable and sustainable training so that employee performance can improve and problems are resolved.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja
Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan

Corresponding Author:
Duki Adam
STIE Wibawa Karta Raharja
Email :
dukiadam@gmail.com

ABSTRAK

NM *Eyelashes* Purbalingga pada tahun 2023 masih terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dari wawancara dan data pra-penelitian, ditemukan masalah rendahnya disiplin kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, serta lingkungan kerja yang kurang optimal dan pelatihan kerja yang tidak merata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 26.0, penelitian ini melibatkan 36 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 54,8% maka 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka pihak perusahaan diharapkan untuk menerapkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, menjaga lingkungan kerja yang positif, serta menyediakan pelatihan yang merata dan berkelanjutan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan masalah teratasi.

PENDAHULUAN

Manufaktur dalam arti yang paling luas merupakan sebuah proses merubah bahan baku menjadi suatu produk. Proses merubah bahan baku menjadi suatu produk ini meliputi perancangan produk, pemilihan material dan tahap-tahap proses dimana produk

tersebut dibuat (Supriyanto, 2020). Definisi manufaktur dalam sebuah industri dapat di katakan sebuah teknik mempelajari perancangan produk manufaktur dan perancangan proses pembuatannya serta pengelolaan sistem produksinya. Bulu mata tiruan merupakan salah satu bentuk industri manufaktur. Industri bulu mata tiruan di Kabupaten Purbalingga telah berkembang sejak tahun 1970-an dan berhasil menembus pasar internasional. Kualitas produknya diakui secara global (Anistiarini et al., 2021).

Bulu mata merupakan bagian dari kelopak mata yang memiliki peran melindungi mata dari debu, keringat, atau air yang mungkin menetes dari dahi dan dapat masuk ke mata. Setiap orang memiliki kondisi bulu mata yang beragam, baik dalam ketebalan maupun panjangnya. Oleh karena itu, digunakan bulu mata tiruan untuk meningkatkan keindahan hasil riasan wajah dan menciptakan tampilan yang lebih sempurna (Dwi et al., 2019). Bulu mata tiruan merupakan imitasi bulu mata dengan berbagai bentuk yang memiliki fungsi khusus, dimana setiap jenisnya dapat menciptakan efek tertentu pada wajah, termasuk mengoreksi kekurangan pada mata (Maitria & Yanita, 2022).

NM *Eyelashes* Purbalingga merupakan industri perusahaan perorangan yang memproduksi bulu mata tiruan terletak di Desa Cipaku Kabupaten Purbalingga. Perusahaan perseorangan ini mempunyai karyawan 36 yang di bagi menjadi berbagai divisi.

Sumber daya manusia merupakan fondasi penting bagi keberhasilan perusahaan, mengingat perannya yang sangat krusial dalam mendukung pencapaian keunggulan dan kesuksesan perusahaan (Gustiana et al., 2022). Kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan (Lestari & Afifah, 2020), oleh karena itu, perusahaan perlu menitik beratkan perhatiannya pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi yang diperoleh oleh seseorang menurut standar dalam jangka waktu tertentu, berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan tindakannya (Alkusani, 2021). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melibatkan berbagai macam aspek seperti sikap dan mental (termasuk motivasi, disiplin, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, serta kesempatan berprestasi (Pusparani, 2021). Namun pada penelitian ini, peneliti membatasi atau memfokuskan variabel hanya pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja.

Penelitian ini berhasil mengungkap fenomena atau permasalahan pada setiap variabel yang dianalisis oleh peneliti terkait objek penelitian NM *Eyelashes* Purbalingga. Data dari hasil pengamatan dan tahap pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa total ketidakhadiran karyawan setiap bulannya sangat tinggi. Ketidakhadiran mencapai puncak tertinggi pada bulan Agustus pada tahun 2023, dengan jumlah 104 kasus. Dan pada bulan Oktober 2023 dengan jumlah 140 kasus. Selain itu, sebagian besar karyawan yang tidak hadir, tidak memberikan klarifikasi alasan ketidakhadiran mereka, mayoritas karyawan juga sering mengalami terlambat bekerja. Fakta ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja mereka. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa lingkungan fisik pada NM *Eyelashes* Purbalingga masih kurang memadai dari segi kenyamanan. Hal ini disebabkan oleh lokasi perusahaan yang terletak di kebun dengan lubang pembuangan sampah di sebelahnya. Ruangan produksi juga tidak begitu luas, dengan atapnya yang berbahan seng, menyebabkan suhu didalam ruangan menjadi panas. Selain itu, ruangan kerja masih kurang akan pencahayaan. Semua hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengamatan yang dilakukan peneliti mengungkapkan bahwa di sebagian besar karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga merupakan tetangga dari atasan perusahaan, hal ini membuat hubungan kerja karyawan dan atasan tidak lagi berjarak sebab merasa sudah kenal dekat dengan atasan sehingga karyawan menjadi semena-mena dan kurang profesional dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini pasti sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa NM *Eyelashes* Purbalingga hanya menyelenggarakan pelatihan satu kali setiap tahun dan belum merata keseluruh karyawan. Keterampilan karyawan tidak bertambah karena kurangnya kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan kinerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga?
3. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga?

LITERATURE REVIEW

Teori Berbasis Kompetensi

Jörg Freiling (2004) membahas teori berbasis kompetensi yang dikembangkan oleh Prahalad (1994). Teori ini menyoroti bagaimana mempertahankan keunggulan kompetitif dengan menganggap sumber

daya sebagai akar dari kelangsungan hidup, daya saing, dan kinerja perusahaan, terutama dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan profitabilitas. Pendekatan berbasis kompetensi menekankan strategi organisasi dengan menciptakan perpaduan optimal antara pengembangan kompetensi dan aktivitas peningkatan kompetensi. Hal ini kemudian menentukan penyebaran sumber daya dan aset organisasi. Menghadapi lingkungan organisasi yang dinamis, organisasi harus memantau dengan cermat apakah komponen sistemnya dapat berkembang sesuai rencana untuk mempertahankan kompetensinya. Kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kemampuan kognitif yang terbatas ketika berhadapan dengan lingkungan yang kompleks dan dinamis. Model kompetensi inti berfokus pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang spesifik, kolaboratif, terintegrasi, dan terapan (Wulandari, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian tindakan mengerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, sembari memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan (Arraniri, 2021). Tanpa manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengalami ketidakteraturan dalam berbagai aspek. Hal ini dapat berdampak pada kesulitan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual (Larasati, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, bergantung pada keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan waktu yang dimiliki individu tersebut (Usman, 2022). Sedangkan menurut (Pusparani, 2021) kinerja karyawan adalah tindakan konkret yang ditujukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Jika setiap pekerjaan yang diberikan berhasil diselesaikan dengan hasil memuaskan, maka kinerja akan membawa dampak positif terhadap pribadi karyawan dan lingkungan tempatnya bekerja. beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Moron et al., 2023): (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, (c) kerjasama, (d) tanggungjawab.

Disiplin Kerja

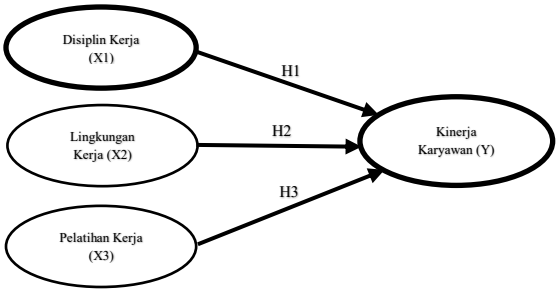
Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan tindakan pengaturan yang sesuai dengan ketentuan dari organisasi, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (Wartabone, 2023). Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang diperlihatkan oleh setiap karyawan dalam mematuhi aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Usman, 2022). Disiplin terdiri dari beberapa indikator (Arif et al., 2020): (a) ketepatan waktu, (b) presentase kehadiran (c) jam kerja efektif dan efisien, (d) keterampilan kerja, (d) semangat kerja, (e) sikap kreatif dan inovatif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua fasilitas sarana dan sarana kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar individu di tempat tersebut (Sihaloho & Sihotang, 2022). jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. (Sihaloho & Sihotang, 2022). Beberapa indikator yang diuraikan oleh (Jaya, 2022) pada lingkungan fisik yakni, (a) penerangan/cahaya, (b) temperatur di tempat kerja, (c) kelembapan ditempat kerja, (d) sirkulasi udara ditempat kerja, (e) kebisingan ditempat kerja, (f) getaran mekanis ditempat kerja, (g) bau tidak sedap ditempat kerja, (h) tata warna ditempat kerja, (i) dekorasi atau tata letak, (j) musik ditempat kerja, (k) bangunan tempat kerja, (l) peralatan kerja yang memadai, (m) fasilitas, (n) tersedianya sarana angkutan. sedangkan indikator pada lingkungan non fisik yakni, (a) hubungan rekan kerja setingkat, (b) hubungan atasan dengan karyawan, (c) kerjasama antar karyawan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah serangkaian program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan secara individu, kelompok, dan berdasarkan tingkat jabatan di suatu perusahaan (Alkusani, 2021). Sedangkan menurut (Kartini & Nurhidayati, 2023) pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga individu tersebut dapat mencapai kinerja yang profesional di bidangnya. Indikator pelatihan kerja menurut (Elizar & Tanjung, 2018) anatara lain: (a) isi pelatihan, (b) metode pelatihan, (c) sikap dan keterampilan instruktur, (d) durasi pelatihan, (e) fasilitas pelatihan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja *karyawan* baik secara parsial maupun secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan metode survei berupa kuesioner dengan skala likert 1-5. Pada penelitian ini untuk menguji serta menganalisis data statistik dan hipotesisnya menggunakan software SPSS 26.0

Penelitian ini dilaksanakan di NM *Eyelashes* Purbalingga yang beralamat di Dusun 5 Cipaku, Kec. Mrebet, Kab. Purbalingga. Serta penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober tahun 2023 sampai dengan bulan Agustus tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh *karyawan* yang terdapat di NM *Eyelashes* Purbalingga yang berjumlah 36 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara ter-struktur dan penyebaran kuesioner. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi: 1. Uji Instrumen terdiri dari; (a) Uji Validitas, (b) Uji Reliabilitas. 2. Analisis Deskriptif. 3. Uji Asumsi Klasik terdiri dari; (a) Uji Normalitas, (b) Uji Heteroskedastisitas, (c) Uji Multikolinearitas. 4. Analisis Regresi Berganda terdiri dari; (a) Uji T, (b) Uji F, (c) Koefisien Determinasi (RSquare).

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	keterangan
1	Kinerja Karyawan	Y.1	0,833	0.3291	Valid
		Y.2	0,842	0.3291	Valid
		Y.3	0,853	0.3291	Valid
		Y.4	0,811	0.3291	Valid
		Y.5	0,707	0.3291	Valid
		Y.6	0,673	0.3291	Valid
		Y.7	0,693	0.3291	Valid
		Y.8	0,757	0.3291	Valid
		Y.9	0,668	0.3291	Valid
2	Disiplin Kerja	X1.1	0.829	0.3291	Valid
		X1.2	0,806	0.3291	Valid
		X1.3	0,852	0.3291	Valid
		X1.4	0,738	0.3291	Valid
		X1.5	0,801	0.3291	Valid
		X1.6	0,735	0.3291	Valid
3	Lingkungan Kerja	X2.1	0,775	0.3291	Valid
		X2.2	0,775	0.3291	Valid
		X2.3	0,680	0.3291	Valid
		X2.4	0,705	0.3291	Valid
		X2.5	0,644	0.3291	Valid
		X2.6	0,735	0.3291	Valid
		X2.7	0,673	0.3291	Valid
		X2.8	0,676	0.3291	Valid
		X2.9	0,757	0.3291	Valid
		X2.10	0,777	0.3291	Valid
		X2.11	0,802	0.3291	Valid
		X2.12	0,723	0.3291	Valid
		X2.13	0,747	0.3291	Valid
		X2.14	0,680	0.3291	Valid

		X2.15	0,718	0.3291	Valid
		X2.16	0,803	0.3291	Valid
		X2.17	0,651	0.3291	Valid
4	Pelatihan Kerja	X3.1	0,796	0.3291	Valid
		X3.2	0,823	0.3291	Valid
		X3.3	0,833	0.3291	Valid
		X3.4	0,871	0.3291	Valid
		X3.5	0,679	0.3291	Valid

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, Data uji validitas di atas menjelaskan bahwa nilai validitas pernyataan pada variabel kinerja *karyawan*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja seluruhnya valid karena pada nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,3291) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	**Variabel**	***Cronbacha's Alpha***	**Keterangan**
1	Kinerja Karyawan	0,910	*Reliable*
2	Disiplin Kerja	0,882	*Reliable*
3	Lingkungan Kerja	0,943	*Reliable*
4	Pelatihan Kerja	0,858	*Reliable*

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai 0,910 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel, variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai 0,882 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel, variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai 0,943 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel, dan variabel pelatihan kerja (X3) memperoleh nilai 0,858 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel dapat dianggap sebagai instrumen yang terpercaya atau reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3 Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	36	32	45	39.08	4.031
Disiplin Kerja	36	22	30	26.55	2.489
Lingkungan Kerja	36	53	85	74.11	7.150
Pelatihan Kerja	36	18	25	22.00	2.124

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3, diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja *karyawan* mempunyai nilai minimum sebesar 32, nilai maximum sebesar 45, nilai mean sebesar 39.08 dan standar deviasi 4.031. Disiplin kerja memiliki nilai minimum 22, nilai maxsimum 30, nilai mean 26.55 dan standar deviasi sebesar 2.489. Lingkungan kerja memiliki nilai minimum 53, nilai maximum 85, nilai mean 74.11 serta nilai standar deviasi sebesar 7.150 dan pelatihan kerja memiliki nilai minimum 18, nilai maximum 25, nilai mean 22.00 serta nilai standar deviasi sebesar 2.124. Semakin besar nilai standar deviasi maka semakin beragam nilai-nilai pada item atau semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil nilai standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan mean.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59209745
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.100
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141[c]

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,141 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.690	4.261		1.570	.126
	Disiplin Kerja	.053	.147	.072	.358	.722
	Lingkungan Kerja	-.073	.049	-.285	-1.483	.148
	Pelatihan Kerja	-.041	.160	-.047	-.253	.802

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji Glejser, di mana nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,722 > 0,05, variabel lingkungan kerja sebesar 0,148 > 0,05, dan variabel pelatihan kerja sebesar 0,802 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas jelas menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang secara statistik signifikan memengaruhi variabel dependen, karena nilai signifikan semuanya lebih dari 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.717	1.394
	Lingkungan Kerja	.784	1.276
	Pelatihan Kerja	.832	1.202

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,717 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,394 < 10, variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,784 > 0,10 dan VIF sebesar 1,276 < 10, variabel pelatihan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,832 > 0,10 dan VIF sebesar 1,202 < 10. Dari masing masing variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig t
Disiplin Kerja	2,502	1.696	0,018
Lingkungan Kerja	3,015	1.696	0,005
Pelatihan Kerja	2,195	1.696	0,036

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t (parsial) dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung sebesar 2,502 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,018. Nilai t tabel yang diperoleh dari (df = n-k-1, df = 36-4-1 = 31) adalah 1,696. Dengan demikian, nilai t hitung > t tabel (2,502 > 1,696). Selain itu, nilai signifikansi t < 0,05 (0,018 < 0,05). Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan t hitung sebesar 3,015 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,005. Nilai t tabel yang diperoleh dari (df = n-k-1, df = 36-4-1 = 31) adalah 1,696. Dengan demikian, nilai t hitung > t tabel (3,015 > 1,696). Selain itu, nilai signifikansi t < 0,05 (0,005 < 0,05). Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja (X3) menunjukkan t hitung sebesar 2,195 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,036. Nilai t tabel yang diperoleh dari (df = n-k-1, df = 36-4-1 = 31) adalah 1,696. Dengan demikian, nilai t hitung > t tabel

(2,195 > 1,696). Selain itu, nilai signifikansi t < 0,05 (0,036 < 0,05). Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	333.586	4	111.195	15.131	.000[b]
Residual	235.164	32	7.349		
Total	568.750	36			

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Tabel uji F (uji simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15,131 sedangkan nilai F tabel untuk df = n-k-1 (df = 36-4-1 = 31) adalah 2,91. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang artinya nilai tersebut < 0,05. Berdasarkan analisis uji F tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung sebesar 2,502 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,018. Nilai t tabel yang diperoleh dari df = n-k-1 (df = 36-4-1) adalah 1,696. Dengan demikian, nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,161 > 1,696). Selain itu, nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,018 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis (H1) penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di NM *Eyelashes* Purbalingga.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan t hitung sebesar 3,015 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,005. Nilai t tabel yang diperoleh dari df = n-k-1 (df = 36-4-1) adalah 1,696. Dengan demikian, nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,015 > 1,696). Selain itu, nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,005 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis (H2) penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di NM *Eyelashes* Purbalingga.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja (X3) menunjukkan t hitung sebesar 2,195 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,036. Nilai t tabel yang diperoleh dari df = n-k-1 (df = 36-4-1) adalah 1,696. Dengan demikian, nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,195 > 1,696). Selain itu, nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,036 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis (H3) penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di NM *Eyelashes* Purbalingga.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah penulis uraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan dapat membantu efisiensi operasional dan mempercepat tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu, untuk memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja, penting untuk menerapkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja dan melakukan pengawasan yang lebih ketat. Dengan cara ini, diharapkan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga. Hasil ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, dengan menjaga lingkungan kerja yang positif perusahaan tidak hanya melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.
3. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NM *Eyelashes* Purbalingga. Hasil ini menunjukan bahwa pelatihan kerja secara bertahap dan merata memberikan pemahaman yang mendalam tentang

tugas dan tanggung jawab mereka dan memastikan bahwa mereka tetap beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam industri, teknologi, dan prosedur perusahaan serta membantu mencegah stagnasi keterampilan dan memastikan bahwa karyawan tidak hanya mempertahankan kualitas kerja mereka tetapi juga terus meningkat.

REFERENSI

Alkusani, T. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. *Jurnal Pendidikan Islam*, *7*(2), 251–264. https://doi.org/10.37286/ojs.v7i2.107

Anistiarini, W. S., Marwanti, T. M., & Heryana, W. (2021). Keberfungsian Keluarga Buruh Wanita Plasma Industri Bulu Mata Palsu Di Desa Grantung Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Rehabilitasi Sosial (Rehsos)*, *3*(1), 11–29. https://doi.org/10.31595/rehsos.v3i1.375

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, *4*(1), 106–119.

Arraniri, I. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (A. A. Seto (ed.)). Insania. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jYZZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&ots=DR15sQCPIH&sig=nKP-hC3MdqFu2FR29O_Yvh8ijFc&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen sumber daya manusia&f=false

Dwi, A., Novi, A., & Ihsani, N. (2019). *Kelayakan Bulu Mata Palsu Berbahan Dasar Limbah Sabut Kelapa untuk Tata Rias*. *7*(1), 16–21.

Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, *3*(6), 657–666.

Edward Efendi Silalahi, A. D. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. 20(1), 105–123.

Febiani Sofie, S. E. F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung).

Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 7(2), 663. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528

Hasanah, Y. N., Anggraeni, O., Suwali, S., Kusnaman, D., Hasibuan, R. R., & Efendi, B. (2025). Entrepreneurial Marketing and Marketing Performance in Gen Z Entrepreneurs: Exploring the Mediating Pathways to Entrepreneurial Resilience. *Journal of Ecohumanism*, *4*(1), 3583-3602.

Hasibuan, R. R., Novandari, W., & Setyanto, R. P. (2024). The role of digital literacy on the social media performance of batik MSMEs with digital capability as an intervening variable. *International Journal of Business and Quality Research*, *2*(03), 39-54.

Hasibuan, R. R. (2024). Dampak Personal Branding Dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Generasi Z. *House of Management and Business (HOMBIS) Journal*, *3*(2), 57-62.

Hasibuan, R. R. H., Suliyanto, S., & Novandari, W. (2025). PENGGUNAAN SOSIAL MEDIA PEMASARAN DAN KEMAMPUAN DIGITAL TERHADAP KINERJA PEMASARAN MELALUI PERSEPSI IKLAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATING. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis* (Vol. 3, No. 01, pp. 317-341).

Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi), 6(01), 29–38. https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414

Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Journal of Economics and Business Mulawarman University, 17(2), 222–226.

Muchammad Satrio Wibowo, & Belia, L. A. (2023). Partisipasi Masyarakat Dalam Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 6(1), 25–32. https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i1.58108

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(2), 206. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505

Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., Rogi, M. H., Self, P., Dan, C., Kerja, S., Perilaku, T., Manajemen,

J., Ekonomi, F., Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024). CYBERLOAFING PADA PEGAWAI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO THE EFFECT OF SELF CONTROL AND WORK STRESS ON CYBERLOAFING BEHAVIOR IN PT Jurnal EMBA Vol . 12 No . 01 Februari2024 , Hal . 818-827. Manajemen, 12(01), 818–827.

Sandi, K., Hasibuan, R. R., & Ulya, W. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Riset Di Business Center Purbalingga 3. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, *1*(1), 6-12.

Setyanugraha, S., & Hasibuan, R. R. (2020). Anteseden Loyalitas Konsumen Dari Pemberian Layanan Produk Internet PT. Laxo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *6*(1), 21-30.

Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(04), 1010–1022.

Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4(2), 497. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257

Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 1(2), 201–211.