

PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PT MADCHAN LAMONGAN**Ni'matus Sholihah**

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

nimatus.2022@mhs.unisda.ac.id**Ana Fitriyatul Bilgies**

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

anafitriyatulbilgies@unisda.ac.id**Nurul Fauziyah**

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

nurul_fauziyah@unisda.ac.id**ABSTRACT**

Employee performance is a critical determinant of organizational competitiveness, yet the combined effect of job training, work discipline, and work environment on this outcome remains under-examined among small and medium-sized enterprises in Indonesia. This study investigates whether job training, work discipline, and work environment influence employee performance, both partially and simultaneously, among employees of PT. Madchan (MDC) Lamongan. A quantitative descriptive-verificative approach was applied through an explanatory survey design. Data were collected from 65 employees selected through accidental sampling from a population of 187 employees, with the sample size calculated using the Slovin formula. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that job training, work discipline, and work environment each have a positive and significant partial effect on employee performance, with calculated t-values exceeding the t-table value of 1.999 at a significance level below 0.05. Simultaneously, the three variables significantly affect employee performance, shown by an F-value of 219.220 with a significance of 0.000. The coefficient of determination (R Square) of 0.915 indicates that 91.5 percent of the variance in employee performance is explained by job training, work discipline, and work environment, while the remaining 8.5 percent is explained by factors outside the model. Among the three predictors, work discipline shows the largest standardized beta coefficient, indicating that it is the most dominant factor influencing employee performance. These findings suggest that PT. Madchan (MDC) Lamongan can strengthen employee performance by improving the effectiveness of its training programs, reinforcing work discipline, and enhancing both the physical and non-physical work environment.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan penentu penting daya saing organisasi, namun pengaruh gabungan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* terhadap *employee performance* pada perusahaan berskala usaha kecil dan menengah di Indonesia masih jarang dikaji secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan apakah pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance*, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan desain *explanatory survey*, menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 65 karyawan yang dipilih melalui teknik *accidental sampling* dari populasi sebanyak 187 karyawan, yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27, yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance*, dengan nilai *t* hitung yang melebihi *t* tabel sebesar 1,999 pada taraf signifikansi di bawah 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 219,220 dengan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,915 menunjukkan bahwa 91,5% variasi *employee performance* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya 8,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Di antara ketiga variabel, disiplin kerja memiliki nilai *standardized beta* terbesar, sehingga menjadi prediktor paling dominan terhadap *employee performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa PT. Madchan (MDC) Lamongan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan efektivitas pelatihan, penguatan disiplin kerja, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non-fisik.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Work Environment, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Employee performance menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja sesuai standar kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang ditetapkan organisasi, sekaligus menjadi penentu strategis daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Putri et al., 2023). *Performance* karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi teknis, melainkan juga oleh sejauh mana organisasi mengelola sumber daya manusianya secara terencana, mulai dari pembinaan kapasitas kerja, penegakan disiplin, hingga penyediaan suasana kerja yang mendukung (H. Irawan, 2021; Natalina Sibarani et al., 2023). Sebagai disiplin ilmu, manajemen sumber daya manusia berperan

mengarahkan potensi kerja karyawan beserta sarana pendukungnya secara tepat guna mencapai sasaran organisasi (Ivory & Macdonald, 2024; Purwadisastra et al., 2024) dan pengelolaannya secara strategis diyakini mampu mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan (Bahu, 2024). Indikator *employee performance* sendiri umumnya mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Saswita, 2025).

PT. Madchan (MDC) Lamongan merupakan kelompok usaha yang menaungi belasan unit bisnis dengan bidang yang beragam, mulai dari perdagangan emas, otomotif, transportasi wisata, penyiaran radio, hingga stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU), yang tersebar di beberapa wilayah di Jawa Timur. Keragaman unit usaha tersebut menuntut manajemen untuk mengelola sumber daya manusia secara konsisten di seluruh lini, sehingga *employee performance* menjadi perhatian utama dalam menjaga kelangsungan dan daya saing kelompok usaha ini. Pengelolaan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* yang belum berjalan optimal berpotensi menghambat pencapaian target kerja karyawan di berbagai unit usaha PT. Madchan (MDC) Lamongan.

Pelatihan kerja berfungsi menutup kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi, melalui penguatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tugas (Kalli et al., 2023). Sejumlah studi memperlihatkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan tujuan yang jelas, materi yang relevan, dan difasilitasi oleh instruktur yang kompeten mampu meningkatkan kapasitas kerja karyawan pada beragam jenis organisasi (Basriani, 2023; Pasaribu & Lestari, 2025; Suwidia et al., 2023). Namun demikian, efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja pada praktiknya tidak selalu terjamin, terutama pada perusahaan berskala kecil dan menengah yang keterbatasan sumber dayanya membuat program pelatihan sering berjalan tidak terstruktur (Ardiansyah & Adiwati, 2024).

Disiplin kerja mencerminkan kebiasaan karyawan untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Situmorang et al., 2023). Tingginya angka keterlambatan, ketidakhadiran, dan pelanggaran aturan kerja yang berujung pada sanksi bertingkat mengindikasikan lemahnya kontrol perilaku kerja dalam organisasi, yang pada gilirannya berpotensi menurunkan pencapaian kerja karyawan. Sejalan dengan itu, sejumlah penelitian menemukan hubungan positif antara penguatan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi (Alfadhil

et al., 2024; Kamsidik & Darmadi, 2025; Prasetyani, 2025; Wulandari & Saputro, 2026).

Work environment mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan, maupun aspek non-fisik, seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, yang bersama-sama membentuk suasana kerja yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Arbyan & Riyanto, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman terbukti mampu memperkuat semangat kerja dan produktivitas karyawan pada berbagai konteks organisasi (H. Irawan, 2021; Ismoyo, 2023), sementara ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kualitas lingkungan kerja berisiko menurunkan keterlibatan serta kepuasan kerja karyawan (Annisa & Hastasari, 2025; Nurmala & Yusuf, 2025; Tumonglo & Purwanto, 2025).

Kajian mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* terhadap *employee performance* telah banyak dilakukan, namun sebagian besar penelitian terdahulu menguji kombinasi dua variabel bebas saja, seperti pelatihan dan motivasi kerja (Pasaribu & Lestari, 2025; Wida & Suryani, 2025), disiplin dan motivasi kerja (Prasetyani, 2025; Wulandari & Saputro, 2026), atau pelatihan dan disiplin kerja (Dwi Lestari et al., 2023; Fangiziah et al., 2023), sementara penelitian yang menguji pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* secara bersamaan dalam satu model terpadu, terutama pada perusahaan berskala usaha kecil dan menengah (UMKM) seperti PT. Madchan (MDC) Lamongan, masih relatif terbatas. Kesenjangan inilah yang mendasari perlunya penelitian ini, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang menentukan *employee performance* pada bidang usaha yang lebih beragam dan dinamis dibandingkan perusahaan besar.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* terhadap *employee performance*, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan, sekaligus mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan di antara ketiganya.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan desain *explanatory survey*, yang bertujuan memetakan kondisi *employee performance* karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan secara faktual sekaligus menguji pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *work environment* terhadapnya. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang disebarkan langsung kepada karyawan, dilengkapi dengan observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh

dari arsip internal bagian sumber daya manusia PT. Madchan (MDC) Lamongan serta literatur akademis pendukung (Arikunto, 2012).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan yang tersebar di lima belas unit usaha, dengan jumlah keseluruhan 187 orang. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan jumlah sampel minimal 65 responden, yang selanjutnya digunakan sepenuhnya sebagai jumlah responden dalam analisis data penelitian ini (Sugiyono, 2022). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, dengan kriteria responden mencakup karyawan aktif yang telah bekerja minimal enam bulan, berada pada unit operasional atau administratif, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap (Sugiyono, 2022).

Setiap variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert lima poin, dengan indikator yang mengacu pada kajian teori yang relevan untuk masing-masing variabel (Sugiyono, 2022). Kelayakan instrumen diuji melalui uji validitas, dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5%, serta uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas 0,60 (Ghozali, 2018).

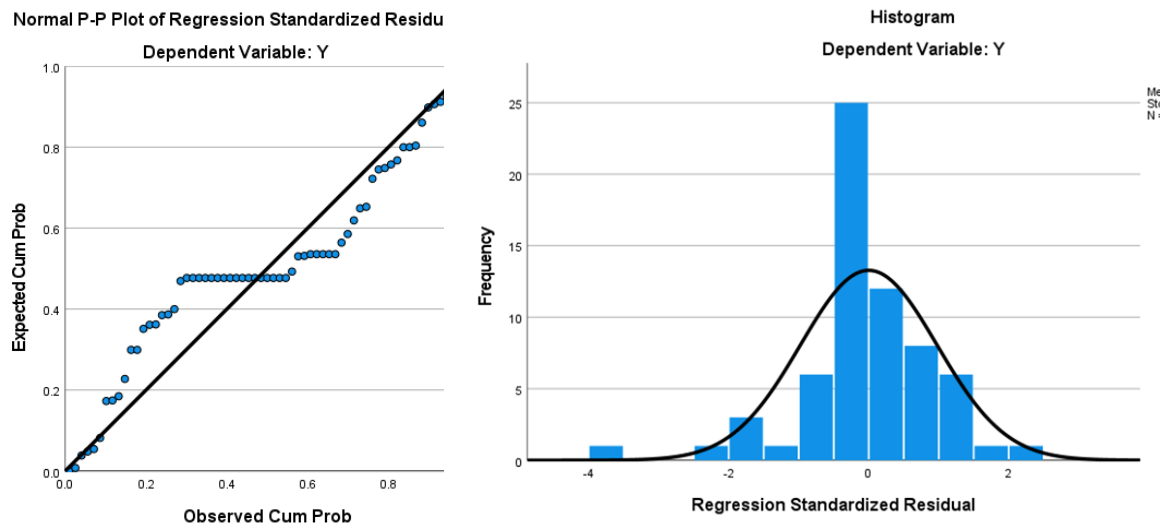
Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27 melalui tahapan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, serta uji heteroskedastisitas melalui pengamatan pola sebaran pada grafik *scatterplot*. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, uji F untuk melihat pengaruh simultan ketiga variabel bebas, serta koefisien determinasi (R Square) untuk mengukur besaran variasi *Employee Performance* yang mampu dijelaskan oleh model penelitian (Sugiyono, 2022).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

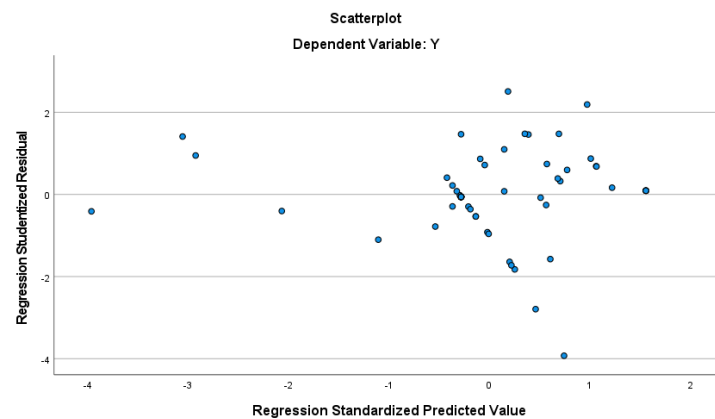
Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan, terdiri atas 33 responden laki-laki (50,8%) dan 32 responden perempuan (49,2%). Karakteristik responden bervariasi dari sisi usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan unit kerja, yang mencerminkan keragaman struktur ketenagakerjaan pada kelompok usaha ini.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, *Work Environment*, dan *Employee Performance* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,2441, sehingga seluruh item dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931 untuk Pelatihan Kerja, 0,950 untuk Disiplin Kerja, 0,950 untuk *Work Environment*,

dan 0,945 untuk *Employee Performance*, yang seluruhnya berada di atas ambang batas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X1)	0,264	3,787
Disiplin Kerja (X2)	0,176	5,690
Work Environment (X3)	0,171	5,840

Pengujian asumsi klasik pada Gambar 1 menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, terlihat dari pola sebaran titik pada grafik *Normal P-Plot* yang mengikuti garis diagonal serta bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng. Uji multikolinearitas pada Tabel 1 menunjukkan

nilai *Tolerance* sebesar 0,264 dan VIF sebesar 3,787 untuk Pelatihan Kerja, *Tolerance* 0,176 dan VIF 5,690 untuk Disiplin Kerja, serta *Tolerance* 0,171 dan VIF 5,840 untuk *Work Environment*, yang seluruhnya berada dalam batas aman ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* Gambar 2 menunjukkan sebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu di sekitar angka nol pada sumbu Y, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi *Employee Performance*.

Hasil analisis regresi linear berganda antara Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan *Work Environment* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y) disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,286	1,931	-	0,666	0,508
Pelatihan Kerja (X1)	0,465	0,103	0,326	4,497	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,590	0,127	0,413	4,640	0,000
<i>Work Environment</i> (X3)	0,272	0,092	0,266	2,956	0,004

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1,286 + 0,465X_1 + 0,590X_2 + 0,272X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 1,286 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work Environment* bernilai nol, maka *Employee Performance* berada pada angka 1,286. Koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0,465 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pelatihan Kerja akan meningkatkan *Employee Performance* sebesar 0,465 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,590 menunjukkan pengaruh positif yang lebih besar dibandingkan Pelatihan Kerja, sedangkan koefisien regresi *Work Environment* sebesar 0,272 menunjukkan pengaruh positif yang relatif lebih kecil di antara ketiga variabel bebas.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial pada Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai t hitung Pelatihan Kerja sebesar 4,497 lebih besar dari t tabel sebesar 1,999, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan. Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 4,640 juga lebih besar dari t tabel 1,999, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Disiplin Kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Nilai t hitung *Work Environment* sebesar 2,956 lebih besar dari t tabel 1,999, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga *Work*

Environment secara parsial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Anova

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	2591,113	3	863,704	219,220	0,000
Residual	240,333	61	3,940	-	-
Total	2831,446	64	-	-	-

Hasil uji F pada Tabel 3 menunjukkan nilai F hitung sebesar 219,220 dengan signifikansi 0,000, jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work Environment* secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,957	0,915	0,911	1,985

Tabel 4 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,915, yang berarti 91,5% variasi *Employee Performance* dapat dijelaskan oleh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work Environment* dalam model penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,911 atau 91,1% menegaskan bahwa model regresi yang dibangun memiliki daya jelas yang tinggi terhadap variasi *Employee Performance*.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap *Employee Performance*

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung 4,497 lebih besar t tabel sebesar 1,999 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Secara konseptual, pelatihan kerja berperan dalam mengurangi kesenjangan kompetensi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas (Kalli et al., 2023). Pada perusahaan PT. Madchan (MDC) Lamongan, pelatihan yang memiliki tujuan jelas, materi yang relevan dengan pekerjaan, serta didukung fasilitator yang kompeten dapat membantu karyawan memahami tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesiapan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Temuan

ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi (Basriani, 2023; Pasaribu & Lestari, 2025; Suwidia et al., 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Employee Performance*

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung 4,640 lebih besar t tabel sebesar 1,999 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara konseptual, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan dan standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga dapat menciptakan keteraturan, konsistensi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Pada perusahaan PT. Madchan (MDC) Lamongan, kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, serta standar kerja menjadi hal penting karena perusahaan menaungi berbagai unit dengan pola kerja yang beragam, sehingga kedisiplinan karyawan diperlukan untuk menjaga pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sesuai ketentuan dan target yang telah ditetapkan. Selain berpengaruh positif dan signifikan, Disiplin Kerja juga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *Employee Performance*, yang ditunjukkan oleh nilai *Standardized Beta* tertinggi sebesar 0,413 dibandingkan variabel independen lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan dan konsistensi karyawan dalam menjalankan aturan kerja memiliki kontribusi relatif paling besar terhadap pencapaian kinerja dibandingkan variabel lain yang diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menemukan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada berbagai organisasi (Alfadhil et al., 2024; Kamsidik & Darmadi, 2025; Kusmayasari et al., 2023; Prasetyani, 2025; Wulandari & Saputro, 2026).

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dibuktikan dengan nilai t hitung 2,956 lebih besar dari t tabel 1,999 pada signifikansi $0,004 < 0,05$, meskipun dengan besaran koefisien yang relatif lebih kecil dibandingkan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruang kerja, maupun kondisi non-fisik seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, tetap berperan dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan pada unit-unit usaha PT. Madchan (MDC) Lamongan

yang tersebar di berbagai lokasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work environment* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Annisa & Hastasari, 2025; Arbyan & Riyanto, 2023; P. R. Irawan et al., 2022; Ismoyo, 2023; Nurmala & Yusuf, 2025; Tumonglo & Purwanto, 2025).

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work Environment* secara simultan terhadap *Employee Performance*

Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work Environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 219,220 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *Employee Performance* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi juga oleh kombinasi pelatihan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diterapkan dan dirasakan karyawan secara bersama-sama. Secara konseptual, pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, disiplin kerja mendorong kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja, sedangkan *work environment* mendukung terciptanya kondisi kerja yang nyaman dalam pelaksanaan tugas. Ketiga faktor tersebut dapat saling melengkapi dalam mendukung karyawan agar memiliki kemampuan yang memadai, menjalankan pekerjaan secara tertib, serta bekerja dalam kondisi yang mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Pada perusahaan PT. Madchan (MDC) Lamongan, ketiga aspek tersebut menjadi bagian yang saling berkaitan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan pada unit-unit usaha yang memiliki karakteristik dan pola kerja yang beragam. Kemampuan model dalam menjelaskan sebesar 91,5% variasi *Employee Performance* menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work Environment* secara bersama-sama memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan PT. Madchan (MDC) Lamongan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah & Adiwati, 2024; Dwi Lestari et al., 2023; Fangiziah et al., 2023), sekaligus memperluas temuan tersebut dengan mengintegrasikan *Work Environment* sebagai variabel bebas ketiga dalam satu model penelitian.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di PT. Madchan (MDC)

Lamongan baik secara parsial maupun simultan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi PT. Madchan (MDC) Lamongan. Pertama, manajemen perlu mengevaluasi efektivitas program pelatihan secara berkala, khususnya pada aspek kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan di masing-masing unit usaha. Kedua, mengingat Disiplin Kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan, penguatan disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, keteladanan pimpinan, dan sistem pengawasan yang jelas perlu menjadi prioritas pembinaan sumber daya manusia. Ketiga, perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, termasuk hubungan kerja antarkaryawan dan dengan atasan, tetap perlu diperhatikan untuk mendukung kenyamanan kerja secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang secara teoretis berpotensi memengaruhi *Employee Performance*, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan responden pada objek penelitian yang lebih luas, guna memperoleh generalisasi hasil yang lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(5), 861. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4926>
- Annisa, E., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 157–163. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.43>
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>
- Ardiansyah, D. C., & Adiwati, M. R. (2024). The Influence Job Training and Work Discipline Regarding the Performace of Employees in the PT. Integra Indocabinet Sidoarjo. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(6), 2237–2246. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i6.6457>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bahu, I. G. N. A. G. S. (2024). Peran Strategis Manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 132–142. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2.2336>
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 181–190. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.79>
- Dwi Lestari, M., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 01–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592>
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariasi dengan Program SPSS, cetakan keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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>
- Irawan, P. R., Abdillah, A., & Taryanto, T. (2022). PENGARUH BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA HOME INDUSTRY SANDAL KULIT KANDANGWESI COLLECTION GARUT. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(2), 61–68. <https://doi.org/10.24853/jmmb.3.2.61-68>
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Ivory, S. B., & Macdonald, E. (2024). Understanding Management. In *Introduction to Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780192893512.003.0001>
- Kalli, K. A., Abba, Y. B., & Bukar, A. G. (2023). An assessment of the effect of training and development on employee performance: A review perspective. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(2), 258–270. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.18.2.0748>
- Kamsidik, K., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 41–49. <https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.166>
- Kusmayasari, D., Hadi, A., & Fauziyah, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA EKASARI UTAMA. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6(1), 96–107. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4156>
- Natalina Sibarani, D. R., Taraigan, N., Amini, A., Meliala, H. P., Ketaren, A., & Simanjuntak, R. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 84–92. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5075>
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
- Pasaribu, A. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.13>
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388–395. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1059>
- Purwadisastra, D., Jusup, S. M., Bakri, Setianti, Y., & Bilgies, A. F. (2024). Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan GH Universal Hotel Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3260–3267. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3359>
- Putri, N. R. S., Zulqarnain, C. A., & Farhan, M. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi*, 83

- Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 165–171.
<https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i2.211>
- Saswita, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 288–299.
- Situmorang, R., Indra, A. A., Maharani, I. D., & Sari, O. L. (2023). The Effect of Work Discipline on Work Productivity of Construction Employees. *Indonesian Journal Of Civil Engineering Education*, 8(2), 47.
<https://doi.org/10.20961/ijcee.v8i2.70879>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwidia, I. P., Ardani, W., & Widani, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(2), 47–51.
<https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.289>
- Tumonglo, D., & Purwanto, A. (2025). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance: Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IJOSPOL - International Journal of Social, Policy and Law*, 6(3 SE-), 37–44. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v6i3.202>
- Wida, Z., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.16>
- Wulandari, A., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Segar Herang Bersama Kabupaten Bandung Barat. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 2806–2814.