JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Analysis Of Job Training, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance At PT Aqualis Febricare Main Branch Medan

Analisis Pelatihan Kerja, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan

Tegar Prayoga [1]; Wilchan Robain [2]; Emi Wakhyuni [3]
[1] *Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*
[2),3)] *Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi*
Email: [1)]tprayoga723@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [26 September 206]
Revised [04 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Employee Performance, Training, Work Discipline, Work Environment.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aqualis Fabricare Cabang Utama Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Aqualis Fabricare Cabang Utama Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, baik secara langsung maupun melalui Google Form, serta didukung dengan wawancara dan observasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas program pelatihan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

ABSTRACT
This study aims to analyze the impact of job training, work discipline, and the work environment on employee performance at PT Aqualis Fabricare, Medan Main Branch. A quantitative approach with a descriptive research design was employed. The study population comprised all 40 employees of PT Aqualis Fabricare, Medan Main Branch. A saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the study's respondents. Primary data were collected through questionnaires distributed both in person and via Google Forms and supplemented by interviews and observations, while secondary data were obtained through a literature review. Data analysis was conducted using the multiple linear regression method. The results indicate that job training, work discipline, and the work environment each have a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, these three independent variables also exert a positive and significant influence on employee performance. The findings suggest that enhancing the effectiveness of training programs, implementing consistent work discipline, and creating a comfortable and conducive work environment can collectively optimize employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi sehingga kinerjanya perlu ditingkatkan melalui pelatihan kerja, kedisiplinan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun demikian, berbagai organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, antara lain pelaksanaan pelatihan yang belum sesuai dengan kebutuhan, tingkat kedisiplinan yang belum konsisten, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berbagai permasalahan tersebut berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil pra-survei terhadap 20 responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar responden menyatakan telah mengikuti arahan atau prosedur kerja (75%), bekerja secara teliti (60%), serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja (60%). Namun, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang menunjukkan kondisi kurang memadai. Sebanyak 50% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, 55% responden mengaku belum dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan 60% responden menyatakan belum menggunakan sumber daya secara efisien. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih memerlukan peningkatan, khususnya pada aspek pencapaian target, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan kerja. Salimah (2025) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang membantu pegawai memahami pengetahuan praktis beserta penerapannya sehingga mampu meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap kerja yang dibutuhkan organisasi. Meskipun demikian, pelaksanaan pelatihan dalam praktiknya belum selalu memberikan hasil yang optimal karena sering kali belum disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan maupun kompetensi peserta.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil pra-survei mengenai pelatihan kerja pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan. Sebagian besar responden menilai bahwa instruktur telah menyampaikan materi dengan jelas (55%) dan peserta berpartisipasi secara aktif selama pelatihan (60%). Namun demikian, sebanyak 50% responden menyatakan bahwa metode pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan peserta, sementara 50% responden lainnya menilai materi yang diberikan belum relevan dengan tujuan pelatihan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kesesuaian metode dan relevansi materi agar mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain pelatihan kerja, kedisiplinan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2025), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja secara teratur, bertanggung jawab, dan konsisten, sedangkan rendahnya kedisiplinan dapat mengakibatkan keterlambatan, kelalaian dalam menjalankan prosedur, serta menurunnya kualitas pelayanan.

Hasil pra-survei mengenai kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan belum sepenuhnya konsisten. Meskipun mayoritas responden menyatakan telah mematuhi peraturan perusahaan (75%), melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (75%), serta menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja (75%), masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian. Sebanyak 40% responden menyatakan belum selalu hadir tepat waktu, sedangkan 50% responden mengaku belum selalu bekerja secara cermat dan memperhatikan setiap detail pekerjaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan kedisiplinan kerja masih perlu ditingkatkan, khususnya pada aspek ketepatan waktu dan kewaspadaan dalam bekerja.

Selain pelatihan kerja dan kedisiplinan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Retimor (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan belum sepenuhnya kondusif. Sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap pencahayaan ruang kerja (60%) dan penggunaan warna ruangan (55%). Akan tetapi, sebanyak 50% responden menyatakan bahwa sirkulasi udara di tempat kerja belum berjalan dengan baik, dan 50% responden lainnya menilai tingkat kebisingan masih mengganggu konsentrasi selama bekerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja fisik masih memerlukan perbaikan agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan belum mencapai kondisi yang optimal, terutama pada aspek pencapaian target kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pegawai, tingkat kedisiplinan yang belum konsisten, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai, di mana pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi, kedisiplinan mendorong tanggung jawab dan konsistensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan serta produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan yang optimal terhadap ketiga aspek tersebut menjadi penting bagi perusahaan jasa dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Badidaga, 2022). Kinerja juga mencerminkan tingkat pencapaian target kerja sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi (Silaen et al., 2021; Akbar & Made, 2021; Gorat et al., 2022; Rialmi & Morsen,

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

2020). Selain hasil kerja, kinerja mencakup perilaku dan tanggung jawab pegawai yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja (Amanda et al., 2025; Setiawan et al., 2018; Setiawan et al., 2019). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi (Malini et al., 2024; Setiawan et al., 2020; Wakhyuni et al., 2020). Menurut Badidaga (2022), indikator kinerja meliputi Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Ketepatan Waktu, Penekanan Biaya (Efisiensi), Pengawasan, Hubungan Antar Pegawai.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi (Salimah, 2025). Pelatihan berfokus pada pengembangan keterampilan praktis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan serta mendorong peningkatan efektivitas kerja melalui transfer pengetahuan dan perubahan perilaku kerja (Yusnandar & Nefri, 2020; Fahrozi et al., 2022; Hartomo & Luturleann, 2020; Afandi, 2018; Hendra, 2020). Menurut Salimah (2025), indikator pelatihan kerja terdiri atas Instruktur, Peserta Pelatihan, Metode Pelatihan, Materi Pelatihan.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi, standar kerja, serta norma yang berlaku sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab (Sinabela, 2025). Disiplin juga menjadi sarana manajemen dalam membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Julita, 2020; Badidaga, 2022). Dengan demikian, disiplin kerja menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap seluruh ketentuan organisasi dalam melaksanakan tugasnya (Nasution et al., 2025; Az-Zahra et al., 2024; Tanjung & Wakhyuni, 2024). Menurut Sinabela (2025), indikator kedisiplinan meliputi Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan, Perilaku Etis dalam Bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas dalam bekerja (Retimor, 2024). Lingkungan kerja mencakup fasilitas, peralatan, metode kerja, serta hubungan kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas (Hasibuan & Robain, 2024; Triana, 2020; Fani et al., 2025). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Anggriani et al., 2025; Iskandar et al., 2024). Menurut Retimor (2024), indikator lingkungan kerja terdiri atas Pencahayaan, Warna, Udara, Suara (Kebisingan).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui instrumen terukur dan analisis statistik (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan di PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan yang berlokasi di Jl. Airlangga No. 7, Medan, mulai Oktober 2025 hingga selesai.

Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal, dan literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	Ketentuan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0.753	0.30
	X1.2	0.505	
	X1.3	0.609	
	X1.4	0.735	

	X1.5	0.679	
	X1.6	0.712	
	X1.7	0.729	
	X1.8	0.639	
Kedisiplinan Kerja (X2)	X2.1	0.924	0.30
	X2.2	0.488	
	X2.3	0.500	
	X2.4	0.603	
	X2.5	0.672	
	X2.6	0.875	
	X2.7	0.663	
	X2.8	0.761	
	X2.9	0.913	
	X2.10	0.913	
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.738	0.30
	X3.2	0.480	
	X3.3	0.763	
	X3.4	0.551	
	X3.5	0.433	
	X3.6	0.441	
	X3.7	0.665	
	X3.8	0.706	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.634	0.30
	Y2	0.835	
	Y3	0.684	
	Y4	0.798	
	Y5	0.634	
	Y6	0.614	
	Y7	0.425	
	Y8	0.427	
	Y9	0.634	
	Y10	0.835	
	Y11	0.684	
	Y12	0.798	

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1., seluruh indikator pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ketentuan
Pelatihan Kerja (X1)	0.821	8	0.60
Kedisiplinan Kerja (X2)	0.902	10	
Lingkungan Kerja (X3)	0.739	8	
Kinerja Karyawan(Y)	0.877	12	

Sumber: Peneliti (2026)

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23604354
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.091
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3., hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov–Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp*. Sig. (2-*tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

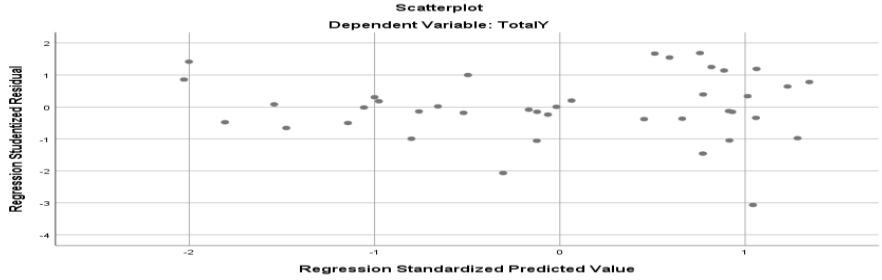
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	.522	1.916
	Kedisiplinan Kerja (X2)	.403	2.479
	Lingkungan Kerja (X3)	.429	2.329
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4., hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga asumsi multikolinearitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan grafik *scatterplot*, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas pada model regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.473	3.643		4.797	.000
	Pelatihan Kerja (X1)	.349	.139	.324	2.499	.017
	Kedisiplinan Kerja (X2)	.235	.114	.303	2.055	.047
	Lingkungan Kerja (X3)	.326	.151	.309	2.158	.038
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5., hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17{,}473 + 0{,}349X_1 + 0{,}235X_2 + 0{,}326X_3 + e.$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17,473 mengindikasikan bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,473.

Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Koefisien regresi Kedisiplinan Kerja (X_2) sebesar 0,235 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kedisiplinan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien positif tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,326 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,326 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882.368	3	294.123	25.926	.000[b]
	Residual	408.407	36	11.345		
	Total	1290.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kedisiplinan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2)						

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6., hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 25,926, sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena Fhitung > Ftabel (25,926 > 2,87) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.473	3.643		4.797	.000
	Pelatihan Kerja (X1)	.349	.139	.324	2.499	.017
	Kedisiplinan Kerja (X2)	.235	.114	.303	2.055	.047
	Lingkungan Kerja (X3)	.326	.151	.309	2.158	.038
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7., hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 2,499 dengan nilai signifikansi 0,017. Karena thitung > ttabel (2,499 > 2,028) dan nilai signifikansi 0,017 < 0,05, maka Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 2,055 dengan nilai signifikansi 0,047. Karena thitung > ttabel (2,055 > 2,028) dan nilai signifikansi 0,047 < 0,05, maka Kedisiplinan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai thitung sebesar 2,158 dengan nilai signifikansi 0,038. Karena thitung > ttabel (2,158 > 2,028) dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05, maka Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	.684	.657	3.368
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kedisiplinan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 8., hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa 65,7% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan 34,3% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,827 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori Sangat Kuat.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai thitung 2,499 > nilai ttabel 2,028, dengan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Pelatihan kerja merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan kompetensi, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori Salimah (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap kerja pegawai agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Salimah (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas program pelatihan menjadi salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), variabel Kedisiplinan Kerja (X2) memperoleh nilai thitung 2,055 > nilai ttabel 2,028, dengan nilai signifikansi 0,047 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Kedisiplinan kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, standar operasional, dan tanggung jawab kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu memanfaatkan waktu secara efektif, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Temuan ini mendukung teori Sinambela (2025) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Adam (2025) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai thitung 2,158 > nilai ttabel sebesar 2,028, dengan nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan dukungan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Retimor (2024) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Bachtiar (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Pelatihan (X1), Kedisiplinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai Fhitung 25,926 > nilai Ftabel sebesar 2,87, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling mendukung. Pelatihan kerja meningkatkan kompetensi dan keterampilan, kedisiplinan kerja mendorong kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Kombinasi ketiga faktor tersebut mendukung peningkatan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung teori Badidaga (2022) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi individu, pengembangan sumber daya manusia, dan lingkungan organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Adam (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara terpadu melalui pengembangan program pelatihan, peningkatan kedisiplinan kerja, serta perbaikan lingkungan kerja.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Pelatihan Kerja, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja mampu mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendukung peningkatan produktivitas. Secara simultan, pelatihan kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Aqualis Febricare Cabang Utama Medan disarankan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja melalui penyusunan materi dan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Perusahaan juga perlu memperkuat penerapan kedisiplinan kerja melalui pengawasan yang konsisten, evaluasi berkala, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil. Selain itu, perusahaan diharapkan terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada aspek sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan ketersediaan fasilitas kerja agar dapat mendukung produktivitas karyawan.

Bagi karyawan, diharapkan dapat memanfaatkan setiap program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, mematuhi peraturan dan standar operasional yang berlaku, serta berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan kondusif.

Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, universitas diharapkan dapat mendorong penelitian lanjutan dengan objek maupun variabel yang lebih beragam sehingga dapat memperkaya literatur dan meningkatkan kualitas penelitian di bidang manajemen.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek dan jumlah sampel penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Akbar & Made, F. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.

Anggriani, F., Robain, W., Kholik, K. (2025) .Analysis of Work Supervision, Work Motivation and Work Environment on Work Discipline of Employees at the Binjai Barat District Office. Internasional Journal of Integrative Sciences (IJIS), 4(2), 419-432.

Amanda, D. A., Malikhah, I., & Robain, W. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suzuya Binjai. YUME : Journal of Management, 8(3), 277–290.

Aulia, N., Robain, W., & Kholik, K. (2025). Analysis of Leadership Style, Personality, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Community and Village Empowerment of Langkat Regency. Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies, 644-656.

Az-Zahra, F. W., Wakhyuni, E. & Taufik, A. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Peraturan Yang Pasti, Serta Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Guru Di Man 3 Langkat. Governance, 11(1).

Bachtiar, M. R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Berkah Sarana Inti. Skripsi, STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Badidaga, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boven Digoel Papua. Skripsi, Universitas Pakuan Bogor.

Budiarto, E., Rahayu, S., & Robain, W. (2023). The Effect of Employee Engagement and Workload on Employee Performance Mediated by Employee Work Satisfaction in the Administration Section of the Airport Authority Region Ii Office Medan. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 2(8), 2329-2346.

Candra, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & Hasan, S. S. E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 73-79.

Fani, A., Wilchan, R., & Kholilul, K. (2025). Analysis Of Work Supervision, Work Motivation And Work Environment On Work Discipline Of Employees At The Binjai Barat District Office. International Journal, 4(2), 419-432

Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. Jurnal Pendidikan

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(1), 200-207

Hasibuan, N. A., & Robain, W. (2024) Pengaruh Kerjasama Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN Nusantara Power Medan. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4(4), 4909-4924.

Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajeme, 3(1), 1-12

Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Mountala Aceh Besar. Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Iskandar, M. ., Rahayu, S., & Robain, W. (2024). The Influence of Leadership, Work Environment, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Bank Sumut Tebingtinggi Branch. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS Journal)*, *2*(6), 1839–1870.

Malini, C. P., Firmansyah, F., & Robain, W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Graha Makmur. International Conference on Humanity Education and Society (ICHES), 3(1).

Malini, C. P., Firmansyah, F., & Robain, W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Wahana Graha Makmur. International Conference on Humanity Education and Society (ICHES), 3(1).

Nasution, H. T., Insan, M. Y., & Wakhyuni, E. (2025). Analysis of Organizational Culture, Work Ability, and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Medan City. Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies, 3246-3258

Nasution, H. T., Insan, M. Y., Wakhyuni, E. (2025). Analysis of Organizational Culture, Work Ability, and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Medan City. Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies, 3246-3258.

Retimor, O. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Siompu Barat Kabupaten Buton Selatan. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3(2):221

Salimah, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., Astuti, D., Novalina, A., & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. Int. J. Civ. Eng. Technology, 9(10), 50-60

Setiawan, A., Wakhyuni, E., Setiawan, N., & Ferine, K. F. (2019). Analysis Of Islamic Work Ethics On Employee Satisfaction And Performance Of Employees In Indonesian Banks. International Conference Of Islamic Education, 365-375

Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company IJJM: Ilomata International Journal of Management. 1(3), 102-112.

Siagian, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Bui Aksara.

Silaen, Ruth, N., Syamsuransya & Charunnisah, R. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sinambela, T. B. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pupr Medan. Skripsi, Universitas Quality.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tanjung, A. R & Wakhyuni, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di CV. Yudi Putra Medan. Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business, 4 (5),1819-1832.

Triana, D. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Karya Indah Multiguna. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Wakhyuni, E., Siregar, N., & Ningsih, L. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut. Research Report, 890-901

Wakhyuni, E., Setiawan, N., & Setiawan, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Employee Engagement as Intervening Variables in PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan. Garcombs, 2(2), 35-40

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Jurnal Humaniora Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Hukum 4(1):61-72.

Zahra, F. W. A., Wakhyuni, E., & Taufik, A. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Peraturan Yang Pasti, Serta Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Guru Di Man 3 Langkat. GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan, 11(1).