



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5712-5720

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. International Cargo Surveyor

Rizky Madani Br Hutasuhut¹, Taufiq Risal²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama

¹rmadani478@gmail.com, ²jifarkan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. International Cargo Surveyor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, serta observasi, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi di lapangan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan, yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk memperoleh hasil yang akurat dan terukur. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung $6,568 > t$ tabel $1,677$. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja Fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dengan t hitung $2,532 > t$ tabel $1,677$. Namun, pada variabel Pelatihan Kerja diperoleh hasil berbeda, yaitu t hitung $-0,847 < t$ tabel $1,677$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, hasil uji simultan memperlihatkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F hitung $20,741 > F$ tabel $2,798$. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik merupakan faktor dominan dalam mendorong kinerja optimal karyawan, sementara pelatihan kerja perlu dievaluasi efektivitasnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja

1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global seperti saat ini, suatu organisasi dituntut agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan daya saing agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran dari sumber daya manusia sebagai faktor penting yang mengatur jalannya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi bagi organisasi secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada serangkaian kegiatan yang meliputi pembinaan, penggunaan, dan perlindungan tenaga kerja, termasuk individu yang terlibat dalam hubungan kerja formal maupun yang berusaha sendiri. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan mengarahkan karyawan untuk memungkinkan mereka bekerja secara produktif. Singkatnya, manajemen sumber daya manusia tidak mewakili tenaga kerja hanya sebagai alat produksi, tetapi tenaga kerja adalah aset dan kekayaan organisasi.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari penerapan kerja yang dibuat oleh suatu perusahaan yang dilaksanakan oleh pimpinan maupun karyawan yang bekerja di perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja adalah kumpulan tindakan dan proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lestari & Afifah, 2021). Apabila kinerja dikelola secara efektif, maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil yang dicapai untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi tolak ukur penting bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. International Cargo Surveyor (PT. ICS) yang awalnya berdiri tahun 2003 bergerak dalam bidang jasa Independent Surveyor. Seiring dengan perkembangan industri dan perdagangan serta kebutuhan produsen maupun konsumen baik di dalam maupun luar negeri akan jasa lainnya yang terkait, maka PT. ICS telah mengembangkan kegiatan usahanya di bidang pelayanan jasa kalibrasi alat ukur takar timbang dan jasa inspeksi serta jasa laboratorium pengujian.

Dalam perkembangannya, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan kinerja karyawan. Salah satu faktor penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap aturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Oktaviansyah, 2022). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan menyebabkan ketidakefektifan pencapaian target perusahaan.

Selain disiplin, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi aspek fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan kenyamanan serta semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang buruk justru menurunkan konsentrasi, menimbulkan stres, bahkan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Pratiwi, 2022).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang diberikan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan lebih kompeten dalam melaksanakan tugas, memahami prosedur kerja, serta meningkatkan kualitas kinerja mereka. Menurut Mangkunegara dalam Yusril Abdullah (2023), pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia karena mampu menyesuaikan keterampilan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama faktor lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (Mutia Dwi Lestari dkk, 2023; Hakim & Harwiki, 2023).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya. Disiplin kerja yang baik akan membentuk keteraturan dalam bekerja, lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan semangat kerja, dan pelatihan kerja yang memadai akan meningkatkan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan disiplin, perbaikan lingkungan kerja, dan penyelenggaraan pelatihan menjadi sangat penting agar perusahaan mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Metode Penelitian

Jenis Dan Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berupa penjelasan atas pertanyaan yang berbentuk angka. Menurut Sugiyono (2022) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu strategi asosiatif. Menurut Sugiyono (2022) Penelitian Asosiatif adalah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT International Cargo Surveyor yang berlokasi di Jl. Veteran No. B-97, Komplek Brayan Trade Center, Tj. Gusta, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan Juli 2025.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. International Cargo Surveyor berjumlah 52 Karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2022) *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain *sampling* jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja PT. International Cargo Surveyor, kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dan berdasarkan dengan indikator-indikator yang ada masing-masing jawabannya mempunyai skor yang berbeda.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2022) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2022) observasi adalah teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan langsung kepada objek yang sedang diteliti. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, dalam melakukan observasi penulis memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,741	0,361	Valid
2.	Y.2	0,742	0,361	Valid
3.	Y.3	0,662	0,361	Valid
4.	Y.4	0,858	0,361	Valid
5.	Y.5	0,878	0,361	Valid
6.	Y.6	0,486	0,361	Valid
7.	Y.7	0,559	0,361	Valid
8.	Y.8	0,662	0,361	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan (X1)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,662	0,361	Valid
2.	X1.2	0,669	0,361	Valid
3.	X1.3	0,569	0,361	Valid
4.	X1.4	0,814	0,361	Valid
5.	X1.5	0,894	0,361	Valid
6.	X1.6	0,612	0,361	Valid
7.	X1.7	0,679	0,361	Valid
8.	X1.8	0,569	0,361	Valid
9.	X1.9	0,669	0,361	Valid
10.	X1.10	0,661	0,361	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan (X2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,879	0,361	Valid

No	Permyataan (X2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
2.	X2.2	0,741	0,361	Valid
3.	X2.3	0,790	0,361	Valid
4.	X2.4	0,724	0,361	Valid
5.	X2.5	0,570	0,361	Valid
6.	X2.6	0,654	0,361	Valid
7.	X2.7	0,636	0,361	Valid

Tabel 4 Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Permyataan (X3)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X3.1	0,757	0,361	Valid
2.	X3.2	0,757	0,361	Valid
3.	X3.3	0,466	0,361	Valid
4.	X3.4	0,713	0,361	Valid
5.	X3.5	0,667	0,361	Valid
6.	X3.6	0,593	0,361	Valid

Dapat dilihat bahwa pengujian instrumen dari seluruh variabel untuk masing-masing pernyataan di atas dilihat bahwa r tabel 0,361 dengan signifikansi 0,05. dan menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > r tabel 0.361. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,865	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,839	0,6	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,741	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil data yang diolah dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas pada instrumen variabel penelitian menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.6 maka dinyatakan reliabel

3. Hasil dan Diskusi Hasil Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88420229
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.060
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
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.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data distribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.300	3.611		1.468	.149		
	Disiplin Kerja (X1)	.535	.081	.727	6.568	.000	.741	1.349
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.225	.089	.248	2.532	.015	.946	1.057
	Pelatihan Kerja (X3)	-.073	.087	-.095	-.847	.401	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat pada tabel di atas maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga data dikatakan baik Nilai Tolerance > 0,1 Nilai VIF < 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.114	2.241		-.943	.350
	Disiplin Kerja (X1)	.069	.051	.217	1.364	.179
	Lingkungan Kerja (X2)	-.014	.055	-.036	-.259	.797
	Pelatihan Kerja (X3)	.051	.054	.152	.941	.351

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dapat dilihat pada tabel uji glejser di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Sig. pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) lebih besar > 0,05. Dengan kata lain variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.300	3.611
Disiplin Kerja (X1)	.535	.081
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.225	.089
Pelatihan Kerja (X3)	-.073	.087

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2025)

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 5.300 yang berarti variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja dalam keadaan konstan sebesar 5.300
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_1 = 0,535$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 53,5%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_2 = 0,225$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja Fisik akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 22,5%.
4. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_3 = -0,073$ menunjukkan jika variabel Pelatihan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar -0,073 (7,3%).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.300	3.611		.149
	Disiplin Kerja (X1)	.535	.081	.727	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.225	.089	.248	.015
	Pelatihan Kerja (X3)	-.073	.087	-.095	.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Diketahui nilai t hitung $6,568 > t$ tabel 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Diketahui nilai t hitung $2,532 > t$ tabel 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) $0,015 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Diketahui nilai t hitung $-847 < t$ tabel 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja (X3) $0,401 > 0,05$ H_3 ditolak, artinya secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2987>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	234.708	3	20.741	.000 ^b
	Residual	181.061	48		
	Total	415.769	51		
a. Dependent Variable: (Y)					
b. Predictors: (Constant), (X3), (X2), (X1)					

Nilai F hitung 20,741 > F tabel 2,798 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 Diterima, Artinya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.537	1.94219
a. Predictors: (Constant), (X3), (X2), (X1)				
b. Dependent Variable: (Y)				

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa *Adjusted R Square* 0,537 yang berarti 53,7% faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. International Cargo Surveyor dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja 46,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa t hitung 6,568 > t tabel 1,677 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa nilai t hitung 2,532 > t tabel 1,677 maka H0 ditolak dan H2 diterima, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa nilai t hitung -847 < t tabel 1,677 maka H0 diterima dan H3 ditolak, dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Pelatihan Kerja (X3) tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji simultan (uji F) nilai F hitung 20,741 > F tabel 2,798 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. International Cargo Surveyor. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 6,568 > t tabel 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) 0,000 < 0,05. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. International Cargo Surveyor dengan nilai t hitung 2,532 > t tabel 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,015 < 0,05. Dan variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Cargo Surveyor dengan nilai t hitung -847 < t tabel 1,677 dan nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja (X3) 0,401 > 0,05. Selanjutnya hasil uji simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Cargo Surveyor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung 20,741 > F tabel 2,798 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Referensi

1. Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).
2. Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan Kerja "Work from Home" selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan? *Jurnal Manajemen*, 12(1), 56–83. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.976>
3. Arifin, M. Z., & Sasana, H. (n.d.-b). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
4. Disiplin Kerja, P., Kerja, L., Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan, D., Hakim, H., Harwiki, W., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (n.d.). *SOETOMO BUSINESS REVIEW KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANGGAZA WIDYA RIDHAMULIA*.
5. Elvianto, D., Dwiki Rofiantoro, N., Harohmani, P., Fauziyah, S. K., & Gunawan, A. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN. 2 (2), 491–500. <https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
6. Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 144.
7. Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LUCKY INDAH KERAMIK KOTA TANGERANG. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4).
8. Firman, A., Ratna Bater, *, & Janwar, W. (2023). Economics and Digital Business Review Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...*, 4, 955–970.
9. Gandesworo, P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 170–176. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3509>
10. Hasibuan, M. (2017). *BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia*.
11. Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (n.d.-c). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI
12. Junita, E., Soesanto, R., & Artikel, R. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JIN HEE INDONESIA, KABUPATEN TANGERANG INFO ARTIKEL.
13. Kasus, S., Karyawan, P., Otak -Otak, P., Kembar, C., & Jaya. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
14. Larasati Br Barus, S., & Risal, T. (n.d.-b). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP HELVETIA MEDAN. *Jurnal Widya*, 4(2), 533–545. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
15. Latif, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2585. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1795>
16. Lestari, S., & Afifah, D. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
17. Malik Wicaksono, R., Ali, H., Syarief, F., & Author, C. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X)*. 1(4). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
18. Manajemen, J., Aliansi, B., & Azhari, M. (n.d.). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUKHARI EXPRESS.
19. Mulyani, S., Suprayitno, Marjam, Rahadhini, D., Program, Manajemen, S., Ekonomi, F., Slamet, U., & Surakarta, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDAR UDARA ADI SOEMARMO BOYOLALI. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 22, Issue 3).

20. Mutia, Letari, D., Lestari, M. D., & Siska, E. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk.* 3(3), 1–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.592>
21. Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). In *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Issue 1). <https://journal.paramadina.ac.id/>
22. Oktaviansyah, M., Pratama, G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. In *SEIKO: Journal of Management & Business* (Vol. 5, Issue 2).
23. Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Ketut, I., Parta, W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023a). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
24. Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Ketut, I., Parta, W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023d). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
25. Pelatihan, P., Organisasi, D. B., Septiani, T. A., Ikhwani, K., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (n.d.). *Universitas Dharmawangsa 468* (Vol.15). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA.* (n.d.).
26. Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja).* <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
27. Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA).* 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
28. Putri Rahmadani, A., & Wishal Nafis, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. In *Journal Management, Accounting, and Digital Business JUMAD* (Vol. 1, Issue 4).
29. Risal, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 224. <https://doi.org/10.22303/accumulated.4.2.2022.224-237>
30. Safitri, S., Wahdiniawati, A., Manajemen, J., & Nusantara, D. (2023). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIONG INDOTASA BOGOR.* In *Agustus* (Vol. 3, Issue 2).
31. Sarmigi, E., & Angela, L. (2022). Nomor 01. Maret 2022. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 25). www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
32. Suryanti, R. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF TRAINING, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE.* 10. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>