

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Nexgen Packaging* Indonesia

Bernard Geraldo
Universitas Buddhi Dharma
Email: bernadgeraldo60@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki dampak besar pada keberhasilan suatu organisasi. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Nexgen Packaging Indonesia dari pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dalam studi ini, metode kuantitatif dikombinasikan dengan pendekatan deskriptif. Karyawan diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data melalui pengambilan sampel bertujuan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh keempat kriteria ini. Dua faktor terpenting adalah gaji dan disiplin kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, pemberian kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan pemeliharaan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut Sumber daya manusia (SDM) perlu unggul dan berpengetahuan luas. SDM tidak lagi hanya dipandang sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang memengaruhi kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk menjaga daya saing organisasi dalam lingkungan bisnis yang berubah.

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator terpenting keberhasilan suatu organisasi. Karyawan berkinerja tinggi akan meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan perusahaan. Namun, kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat mengurangi efektivitas operasional dan membuat pencapaian tujuan bisnis menjadi lebih menantang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan adalah salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia di banyak sektor industri, termasuk industri manufaktur dan jasa.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel internal dan eksternal. Baik faktor internal maupun lingkungan, seperti kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja, serta struktur tempat kerja dan kompensasi, memiliki dampak signifikan pada perilaku kerja yang produktif. Oleh karena itu, manajemen bisnis harus mempertimbangkan aspek-aspek ini secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja yang lebih baik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Melalui program pelatihan yang dirancang dengan baik, karyawan dapat memperoleh keterampilan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Namun, manfaat pelatihan telah diremehkan karena banyak perusahaan belum merencanakan dan menerapkan pelatihan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan secara memadai.

Selain pelatihan, gaji memiliki dampak signifikan pada kinerja pekerja. Motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkat dengan kompensasi yang adil dan sesuai, baik moneter maupun non-moneter. Di sisi lain, ketidakbahagiaan karyawan, penurunan motivasi, dan bahkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi dapat terjadi akibat struktur remunerasi yang tidak sebanding dengan upaya mereka. Akibatnya, perusahaan harus memastikan bahwa rencana gaji yang mereka terapkan bersifat terbuka, kompetitif, dan berbasis kinerja.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting lainnya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dihasilkan oleh elemen non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan, serta elemen fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan kebersihan. Sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan produktivitas yang lebih rendah, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menumbuhkan semangat dan inovasi karyawan.

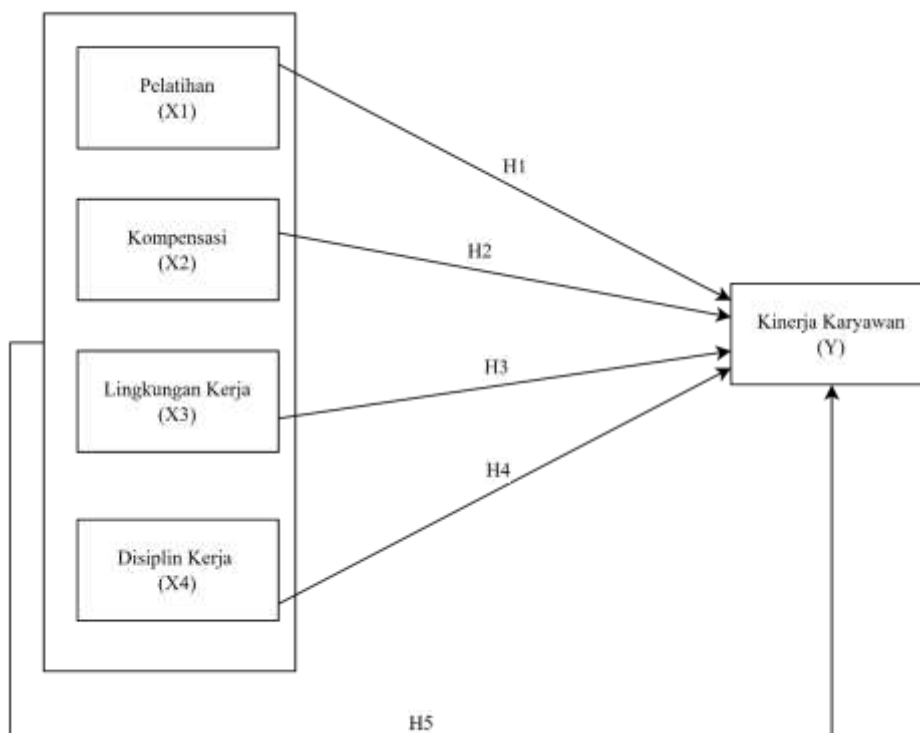
Selain itu, menjaga keteraturan dan kualitas kerja karyawan sangat bergantung pada disiplin kerja. Tingkat akuntabilitas dan dedikasi individu terhadap kebijakan dan standar perusahaan tercermin dalam disiplin mereka. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi lebih cenderung datang tepat waktu, mengikuti protokol kerja, dan menyelesaikan tugas secara efisien. Salah satu penyebab utama menurunnya kinerja dan produktivitas di banyak bisnis adalah kurangnya disiplin kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh empat faktor ini: pelatihan, gaji, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Pelatihan meningkatkan kemampuan, gaji memberikan motivasi, tempat kerja menumbuhkan kenyamanan, dan disiplin menjaga konsistensi kerja. Kinerja karyawan akan meningkat pesat ketika keempat aspek ini dikendalikan dengan baik.

Studi ini dilakukan karena pentingnya keempat elemen ini dalam menentukan keberhasilan individu dan organisasi untuk dianalisis tentang “**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nexgen Packaging Indonesia**”.

Kerangka Pemikiran

Paradigma penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen yang diteliti. Beberapa faktor independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian merupakan solusi sementara untuk suatu masalah (Sugiyono 2017, 105). Disebut sementara karena belum didukung oleh bukti nyata yang diperoleh selama prosedur pengumpulan data. Akibatnya, jawaban teoritis yang belum dikonfirmasi melalui eksperimen tetapi didukung oleh penelitian teoritis yang relevan dapat dikategorikan sebagai hipotesis. Peneliti dapat menggunakan metode ini untuk membuat teori-teori berikut.

H1 : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan

METODE

Metodologi penelitian kuantitatif deskriptif studi ini sangat menekankan pemrosesan dan analisis statistik data numerik. Metode ini digunakan untuk menilai kondisi organisasi, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dan untuk secara ilmiah dan objektif memastikan

dampak faktor independen terhadap variabel dependen. Kerangka analitis metodis untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian ditawarkan oleh pendekatan kuantitatif.

Sampel

Sebanyak 47 karyawan PT Nexgen Packaging Indonesia membentuk populasi penelitian. Pengambilan sampel bertujuan, yang memilih sampel berdasarkan standar yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian, dikombinasikan dengan pengambilan sampel non-probabilitas.

Ukuran sampel sebanyak 32 responden termasuk pekerja tetap yang memenuhi tujuan penelitian dan dianggap memahami topik yang diteliti dikumpulkan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Pengumpulan Data

Baik sumber primer maupun sekunder menyediakan data untuk penelitian ini. Data primer diperoleh melalui:

1. Kuesioner, yang mengumpulkan informasi dengan menggunakan pertanyaan tertulis dengan skala Likert.
2. Observasi, yang meliputi pengamatan langsung terhadap peristiwa.
3. Wawancara, yang melibatkan pertanyaan dan tanggapan kepada individu yang relevan untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci.

Data sekunder, di sisi lain, berasal dari berbagai sumber, termasuk jurnal ilmiah, buku referensi, dan materi lain yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Perangkat lunak SPSS digunakan untuk menganalisis data penelitian. Uji validitas untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat mengevaluasi variabel yang dipertimbangkan dan uji reliabilitas untuk mengkonfirmasi konsistensi instrumen dalam menghasilkan data termasuk di antara metode analitis yang digunakan. Uji asumsi tradisional juga dilakukan, termasuk uji multikolinieritas untuk melihat hubungan antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk melihat ketidakseimbangan varians, dan uji normalitas untuk melihat distribusi data. Untuk memastikan dampak faktor independen terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda juga digunakan. Tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga ditentukan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Terakhir, uji t untuk efek parsial dan uji F untuk efek simultan digunakan dalam pengujian hipotesis.

Operasional Variabel

Variabel penelitian yang telah direduksi menjadi indikator yang dapat diukur secara kuantitatif dikenal sebagai variabel operasional.

Berikut adalah indikasi untuk setiap variabel:

Pelatihan (X1)

Jenis pelatihan, tujuan, materi, teknik, kualifikasi peserta dan pelatih, durasi pelatihan, spesifikasi pelatihan, dan penilaian pelatihan semuanya yang memengaruhi.

Kompensasi (X2)

Gaji, upah, bonus, asuransi kesehatan, pensiun, fasilitas, dan tunjangan digunakan untuk menghitung kompensasi.

Lingkungan Kerja (X3)

Keseimbangan kehidupan kerja, kontak sosial, keamanan kerja, budaya bisnis, pencahayaan, kebisingan, suhu udara, dan pengaturan ruang adalah beberapa metriknya.

Disiplin Kerja (X4)

Kehadiran, mengikuti jadwal kerja, mengikuti peraturan, menyelesaikan tugas, etika kerja, akuntabilitas, dan hubungan kerja semuanya merupakan indikator kinerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dedikasi, kemandirian, kejujuran, kerja sama, komunikasi, dan koordinasi termasuk di antara metriknya.

HASIL

Uji Model Statistik

Analisis Hubungan Antar Variabel

		Correlations				
		Pelatih an	Kompens asi	Lingkung an Kerja	Disiplin	Kinerja Karyawan
Pelatih an	Pearson Correlation	1	-.093	.022	-.108	.606**
	Sig. (2-tailed)		.614	.905	.555	.000
	N	32	32	32	32	32
Kompe nsasi	Pearson Correlation	-.093	1	-.214	-.152	.346
	Sig. (2-tailed)	.614		.239	.408	.053
	N	32	32	32	32	32
Lingku ngan Kerja	Pearson Correlation	.022	-.214	1	-.148	.294
	Sig. (2-tailed)	.905	.239		.417	.102
	N	32	32	32	32	32
Disipli n	Pearson Correlation	-.108	-.152	-.148	1	.145
	Sig. (2-tailed)	.555	.408	.417		.428
	N	32	32	32	32	32
Kinerja Karya wan	Pearson Correlation	.606**	.346	.294	.145	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.102	.428	
	N	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Versi 25

- Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dan pelatihan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi untuk Pelatihan (X1) sebesar 0,606.
- Hubungan yang relatif positif antara kinerja karyawan dan remunerasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi untuk gaji (X2) sebesar 0,346.
- Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai korelasi positif yang sedikit, yaitu 0,294.
- Nilai korelasi positif disiplin (X4) sangat rendah, yaitu 0,145.
- Hasil uji korelasi menunjukkan korelasi yang rendah hingga sangat rendah antara variabel independen (disiplin, lingkungan kerja, pelatihan, dan remunerasi).

1) Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.895 ^a	.801	.771	1.970	.801	27.119	4	27	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: SPSS Versi 25

Koefisien korelasi berganda (R) ditemukan sebesar 0,895 berdasarkan temuan penelitian pada tabel Ringkasan Model. Angka ini menunjukkan korelasi yang sangat signifikan antara variabel dependen dan variabel disiplin, pelatihan, lingkungan kerja, dan remunerasi secara bersamaan.

Selain itu, disiplin, pelatihan, lingkungan kerja, dan remunerasi menjelaskan 80,1% variasi pada variabel dependen, menurut nilai R Kuadrat sebesar 0,801. Sementara itu, 19,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kemampuan faktor independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah 77,1%, menurut skor R Kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,771, yang memperhitungkan ukuran sampel dan jumlah variabel independen. Selain itu, model regresi yang digunakan dapat dianggap cukup baik karena Std. Tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah ditunjukkan oleh ketidakakuratan estimasi sebesar 1,970.

1. Uji Regresi Linear Berganda X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menentukan dampak simultan dan parsial dari variabel independen X1, X2, X3, dan X4 pada variabel dependen Y. Tujuan analisis ini adalah untuk menemukan sejauh mana setiap variabel independen berkontribusi pada penjelasan perubahan pada variabel dependen serta intensitas dan arah pengaruh setiap variabel independen pada variabel dependen.

Teknik analitik utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda setelah semua asumsi konvensional terpenuhi. Hasil analisis regresi diharapkan dapat memberikan dasar bagi temuan penelitian dengan secara jelas menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.445	4.153		.589	.561
	Pelatihan	.313	.040	.689	7.921	.000
	Kompensasi	.276	.044	.564	6.251	.000
	Lingkungan Kerja	.252	.050	.455	5.084	.000
	Disiplin	.186	.045	.373	4.178	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.445 + 0.313X1 + 0.276X2 + 0.252X3 + 0.186X4$$

Berdasarkan intepretasi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta (Intercept) = 2.445

Nilai ini menunjukkan prediksi kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen (Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin) bernilai nol. Namun dalam praktik, nilai nol pada semua variabel mungkin tidak realistis, sehingga interpretasi lebih).

2) Pelatihan (0.313, X1)

Koefisien positif sebesar 0,313 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313 satuan untuk setiap peningkatan satuan pelatihan, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap. Nilai t sebesar 7,921 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik.

3) Kompensasi (0.276, X2)

Korelasi sebesar 0,276 menunjukkan hubungan positif antara kinerja karyawan dan kompensasi yang lebih tinggi. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja.

4) Lingkungan Kerja (0.252, X3)

Untuk setiap peningkatan satu unit di tempat kerja, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,252 unit. Nilai t dan p menunjukkan pengaruh yang signifikan.

5) Disiplin (0.186, X4)

Disiplin juga memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t > 2$ dan nilai $p < 0,05$ menunjukkan hubungan yang signifikan.

semua elemen independen yang diteliti pelatihan, gaji, lingkungan kerja, dan disiplin memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan masing-masing elemen ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Studi ini menggunakan uji koefisien determinasi (R²) untuk memastikan sejauh mana faktor-faktor independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi linier berganda menjelaskan perbedaan kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja, pelatihan, disiplin, dan kompensasi.

Gambaran umum persentase variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh keempat faktor independen diberikan oleh hasil uji koefisien determinasi. Kinerja karyawan lebih akurat diprediksi oleh faktor-faktor independen ketika nilai R² lebih tinggi. Dengan demikian, sebelum membahas lebih dalam dampak masing-masing variabel, uji ini memberikan dasar untuk mengevaluasi validitas model regresi.

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.895 ^a	.801	.771	1.970

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Analisis regresi linier multivariat menghasilkan skor R sebesar 0,895. Nilai R² ini menunjukkan bahwa faktor independen berupa disiplin, lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan menyumbang 77,1% dari varians kinerja karyawan. Dengan kata lain, keempat faktor ini memiliki dampak besar terhadap keberhasilan kinerja karyawan.

Sementara itu, faktor-faktor yang tidak termasuk dalam metodologi penelitian ini atau variabel independen yang diteliti dapat menyumbang 22,9% dari varians kinerja karyawan.

3. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk menilai tingkat asosiasi simultan antara variabel independen dan dependen. Tingkat dan arah hubungan setiap variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi berganda (R). Tabel berikut mengilustrasikan hal ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menentukan pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pelatihan adalah variabel independen yang diteliti, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen.

a. Uji t Variabel Pelatihan (X1)

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	<i>(Constant)</i>	31.221	2.676		11.667
	Pelatihan	.275	.066	.606	4.177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Nilai t sebesar 7,921 dan kriteria signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik.

b. Uji T Variabel Kompensasi (X2)

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	<i>(Constant)</i>	35.524	3.345		10.619
	Kompensasi	.170	.084	.346	2.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Pada ambang signifikansi $0,000 < 0,05$, kompensasi memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja.

c. Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X3)

<i>Model</i>		<i>Coefficientsa</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	<i>(Constant)</i>	36.215	3.574		10.133 .000
	Lingkungan Kerja	.163	.096	.294	1.687 .102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Untuk setiap peningkatan satu unit di tempat kerja, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,252 unit. Nilai t dan p menunjukkan pengaruh yang signifikan.

d. Uji T Variabel Disiplin Kerja (X4)

<i>Model</i>		<i>Coefficientsa</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	<i>(Constant)</i>	39.252	3.652		10.749 .000
	Disiplin	.072	.090	.145	.803 .428

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Disiplin juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang substansial ditunjukkan oleh nilai $t > 2$ dan $p < 0,05$.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji F untuk melihat dampak gabungan dari disiplin, lingkungan kerja, pelatihan, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan kata lain, uji F menilai model regresi secara keseluruhan untuk melihat apakah variabel independen penelitian dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pekerja. Nilai F yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi cocok untuk digunakan dan bahwa variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji F digunakan untuk menilai validitas dan kekuatan model regresi sebelum uji t dilakukan untuk mendapatkan pemahaman parsial tentang dampak masing-masing variabel.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.768	4	105.192	27.119	.000 ^b
	Residual	104.732	27	3.879		
	Total	525.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: SPSS Versi 25

- Nilai F-hitung = 27.119
Ini menggambarkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, gaji, lingkungan kerja, dan disiplin.
- Signifikansi ($p = 0.000 < 0.05$)
Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor independen secara bersamaan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan sesuai dan relevan untuk memprediksi kinerja karyawan.
- Proporsi Variabilitas
Nilai Jumlah Kuadrat, yang menunjukkan bahwa kontribusi faktor-faktor independen terhadap varians dalam kinerja karyawan cukup substansial (420.768 dari total 525.500), menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja karyawan.

Temuan uji F menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara bersamaan oleh pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan hukuman. Ini menyiratkan bahwa mengelola dan meningkatkan keempat faktor tersebut secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan keempat aspek ini ketika mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nexgen Packaging Indonesia, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, baik sebagian maupun secara simultan, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Telah terbukti bahwa pelatihan meningkatkan sikap, kemampuan, dan pengetahuan pekerja di tempat kerja, yang meningkatkan produktivitas. Karyawan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka ketika mereka mendapatkan remunerasi yang adil dan sesuai. Selain itu, tempat kerja yang nyaman dan aman mendorong hubungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan juga ditingkatkan oleh disiplin kerja yang baik, yang mencakup mengikuti aturan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas.

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara simultan oleh pelatihan, gaji, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (77,1% dari total), dengan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh elemen yang tidak termasuk dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh pelatihan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu dan Budaya*, 42(2), 189–196.

Aprelyani, S. (2025). *Peranan beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen sumber daya manusia)*. *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 6(3), 207–212.

Desi Parante, N., Rina, & Syam, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kutai Timur. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 2(1), 211–223.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Apriliani, D. S., & Ulinta, M. S. (2021). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 263–271.

Iskandar, M. R. (2022). Kajian tentang peran kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management*, 5(1), 1–11.

Juniarti, A. P., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–15.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Murniati, Indradno, J., & Safari, T. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains (JIESA)*, 2(2), 1–8.

Ningsih, I. J., Suparmono, & Amir, D. A. (2020). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 1–8. ISSN 2721-3102.

Pransiska, D., Hasanah, A. S., & Noraga, G. B. (2024). Peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 1(1), 15–28.

Ratnasari, S. L., Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 153–160.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wulandari, A. (2021). Pengaruh instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana*.

Wulandari, A. (2021). Pengaruh instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–12.