

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE REGRESI LINIER BERGANDA DI PT. RST

EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS USING MULTIPLE LINEAR REGRESSION METHOD AT PT. RST

Erfa Inayah¹, Apid Hapid Maksum²

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

erfainayah@gmail.com¹

ABSTRACT

This study examines the extent to which five variables motivation, work discipline, operational environment conditions, training quality, and compensation schemes influence employee performance at PT RST. The research approach uses a quantitative methodology with a questionnaire instrument, which was distributed to 39 staff in the Stamping Operation Department. Data analysis was conducted through multiple linear regression to measure the influence of each variable and their collective contribution to employee performance. The results of the simultaneous analysis show that the five factors together have a very high explanatory power for performance variations, evidenced by a coefficient of determination (R^2) value of 0.994. Partially, each factor motivation, discipline, work environment, training, and compensation shows a positive and significant influence on employee productivity. These findings emphasize the importance of designing data-oriented human resource management policies, where increasing motivation, enforcing discipline, improving work facilities, organizing regular training, and a fair and transparent compensation system are the main pillars in efforts to improve organizational efficiency and output.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Motivation, Employee Training, Compensation System

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji sejauh mana lima variabel motivasi, disiplin kerja, kondisi lingkungan operasional, kualitas pelatihan, dan skema pemulihan mempengaruhi hasil kerja karyawan di PT RST. Pendekatan penelitian menggunakan metodologi kuantitatif dengan instrumen kuesioner, yang dibagikan kepada 39 staf di Departemen Stamping Operation. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel sekaligus kontribusinya secara kolektif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa kelima faktor tersebut bersama-sama memiliki daya jelaskan yang sangat tinggi terhadap variasi kinerja, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,994. Secara parsial, setiap faktor—motivasi, disiplin, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada data, di mana peningkatan motivasi, penegakan disiplin, perbaikan fasilitas kerja, penyelenggaraan pelatihan berkala, serta sistem pembaruan yang adil dan transparan, menjadi pilar utama dalam upaya meningkatkan efisiensi dan output organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Karyawan, Pelatihan Karyawan, Sistem Kompensasi

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era persaingan Dalam menghadapi era persaingan industri yang semakin kompleks dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui strategi yang tepat. Salah satu aspek kunci agar bisa memperoleh apa yang ingin dicapai yaitu dengan melakukan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan terorganisir (Mulyana, 2021). SDM merupakan fungsi sistem formal

dalam komunitas yang bertujuan untuk mengelola dan mengoptimalkan kontribusi karyawan agar sejalan dengan target perusahaan.

Menurut (Martha & Miawan Putra, 2020), Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada mutu sumber daya manusianya. Di sisi lain, rendahnya kualitas SDM sering menjadi faktor dominan yang menyebabkan penurunan dalam pencapaian kinerja organisasi. (Banne dkk., 2023) juga mencatat bahwa penurunan kinerja

karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan, dan ketiadaan standar kerja yang jelas. Dalam kaitannya dengan produktivitas, (Syahputra dkk., 2020) Menemukan bahwa motivasi, tingkat kepuasan kerja, serta kedisiplinan merupakan elemen penting yang berperan besar dalam menentukan kinerja individu di dalam suatu organisasi.

Manajemen SDM yang efektif tidak hanya mencakup pengelolaan budaya organisasi dan pemberian insentif (Astrid Amanda dkk., 2024), tetapi juga perhatian terhadap lingkungan kerja, pelatihan, dan sistem kompensasi yang memadai. PT RST, sebagai perusahaan manufaktur komponen otomotif, sangat bergantung pada kinerja optimal karyawannya dalam menjalankan proses produksi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi (Sandika & Kurniati W. Andani, 2020), disiplin (Arisma Fadilla Aulia, 2022; Meylinda Sutrisno dkk., 2022), pelatihan (Arisma Fadilla Aulia, 2022), lingkungan kerja (Latif dkk., 2022), dan kompensasi (Fachyumi & Fadli, 2023) merupakan variabel yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Setiap variabel tersebut tidak hanya berkontribusi secara terpisah, namun juga memiliki kemampuan untuk saling mendukung dalam membangun suasana kerja yang efisien dan kompetitif.

Motivasi kerja merupakan acuan dari faktor eksternal dan internal yang memengaruhi semangat seseorang dalam mencapai target yang telah ditentukan. motivasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja, khususnya bila didukung oleh insentif, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Di PT RST, motivasi karyawan ditingkatkan melalui pemberian bonus berdasarkan produktivitas, penghargaan bagi karyawan berprestasi, jalur pengembangan karier yang terstruktur, serta kegiatan briefing pagi yang berfungsi sebagai sarana

pemberian semangat dari pihak manajemen (Hustia, 2020).

Kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja dapat meningkat apabila didukung oleh suasana lingkungan kerja yang positif dan kondusif (Latif dkk., 2022) menjelaskan bahwa tempat kerja baik berdampak signifikan terhadap kinerja. PT RST menerapkan standar otomotif Jepang melalui program 5S dan K3, penyediaan APD lengkap, fasilitas ergonomis, hubungan kerja harmonis, serta fasilitas kesehatan dan jalur evakuasi.

Pelatihan kerja sebagai proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan juga terbukti berpengaruh. (Arisma Fadilla Aulia, 2022) menyatakan bahwa pelatihan yang sesuai kebutuhan berdampak langsung pada produktivitas. PT RST mewajibkan pelatihan keselamatan dan teknis bagi karyawan baru serta pelatihan rutin untuk peningkatan skill teknis dan soft skill, didukung kerja sama dengan LSP Otomotif untuk sertifikasi kompetensi.

Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas. (Fachyumi & Fadli, 2023) menekankan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan transparan. PT RST menerapkan gaji sesuai UMK, tunjangan, bonus, serta insentif mingguan berdasarkan evaluasi kinerja triwulanan.

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat mencerminkan pencapaian kerja sesuai standar organisasi. (Khasbulloh Huda, 2024) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi. Di PT RST, kinerja diukur dari pencapaian target produksi, kualitas kerja, kemandirian, kontribusi terhadap kaizen, dan disiplin yang dimonitor melalui absensi fingerprint dan evaluasi performa.

Untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai dampak setiap variabel terhadap kinerja karyawan di PT RST, digunakan pendekatan analisis regresi linear berganda yang menggabungkan

aspek teoritis dan praktis. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai program pengembangan SDM, evaluasi kuantitatif terhadap efektivitas faktor-faktor tersebut masih jarang dilakukan. Untuk mengetahui pengaruh berbagai faktor seperti motivasi, disiplin, tempat kerja, pelatihan, dan pencapaian terhadap performa karyawan di Departemen Stamping Operation PT RST, penelitian ini pun dilaksanakan (Muthahharah & Fatwa, 2022).

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tujuan utama untuk mengukur sejauh mana hubungan antara motivasi, kondisi tempat kerja, pelatihan, dan sistem pencapaian terhadap performa karyawan di PT RST. Pendekatan ini dipilih karena mampu menyajikan hasil yang objektif dan terukur melalui data statistik. Ruang lingkup studi dibatasi pada Departemen Stamping Operation, sebuah divisi yang memiliki intensitas produksi tinggi. Pembatasan ini dimaksudkan untuk memastikan ketepatan data yang diperoleh dan menjaga konsistensi arah analisis dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari partisipan melalui survei daring. Responden diminta mengisi formulir elektronik yang disebarakan via Google Forms. Sebelum penyusunan kuesioner, peneliti terlebih dahulu melakukan studi pustaka untuk menggali teori-teori terkait, serta melakukan observasi lapangan guna memahami situasi dan kondisi nyata di lingkungan kerja. Penyusunan kuesioner disesuaikan dengan indikator yang mewakili masing-masing variabel yang diteliti. Instrumen kuesioner dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana angka 1 merepresentasikan tingkat ketidaksetujuan tertinggi dan angka 5 mengibaratkan tingkat tertinggi. Skala tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana responden

menyetujui setiap pernyataan yang diberikan.

Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, responden dipilih secara sengaja dari karyawan yang bekerja aktif di Departemen Stamping Operation karena dinilai memiliki relevansi langsung terhadap objek yang diteliti. Total responden yang berhasil mengisi kuesioner adalah sebanyak 39 orang, yang berasal dari berbagai kelompok usia dan jabatan.

Data selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS. Langkah pertama dalam pengolahan data adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen, untuk menjamin bahwa alat ukur yang dipakai memang sesuai dan menghasilkan data yang konsisten. Validitas diuji melalui korelasi Pearson antara setiap butir pertanyaan dengan skor total. Suatu butir dinyatakan valid apabila koefisien korelasinya (r -hitung) melebihi nilai kritis pada tabel r pada taraf signifikansi 5%; jika lebih rendah, butir tersebut dikeluarkan dari analisis. (Yulia Utami dkk., 2023). Setelah validitas terjamin, reliabilitas alat ukur diuji dengan menghitung *Cronbach's Alpha* suatu instrumen dianggap andal apabila nilai *alpha*-nya di atas 0,60, yang menandakan stabilitas pengukuran.

Pertama, uji normalitas diterapkan untuk memastikan distribusi data mendekati pola normal syarat mutlak agar hasil regresi valid dan interpretasinya tepat. Analisis multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengukur nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Terakhir, uji heteroskedastisitas digunakan untuk memverifikasi bahwa galat (residual) tersebar secara acak, yang diobservasi melalui pola titik pada scatterplot. Semua langkah ini penting untuk menghindari bias dan kesalahan dalam estimasi koefisien regresi.

Setelah semua persyaratan analisis terpenuhi, langkah berikutnya adalah menjalankan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tidak

di pengaruhi terhadap kinerja, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Model regresi yang dipakai dinyatakan dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$, di mana Y mewakili kinerja karyawan sebagai variabel dependen, a adalah intercept, dan e merupakan komponen kesalahan residual. Nilai koefisien b_1 sampai b_4 menggambarkan tingkat kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen dalam model tersebut.. Variabel X_1 hingga X_4 masing-masing merepresentasikan motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, pelatihan, dan sistem kompensasi. Koefisien b pada tiap variabel mencerminkan kekuatan dan arah pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja.

Agar proses penelitian lebih mudah dipahami, peneliti menyusun alur pemecahan masalah dalam bentuk *flowchart* yang menggambarkan seluruh tahapan, mulai dari identifikasi masalah, studi literatur, penyusunan dan penyebaran kuesioner, hingga analisis data dan penarikan kesimpulan. Dengan kerangka kerja yang terstruktur dan proses analisis yang matang, penelitian ini diharapkan mampu menyuguhkan rekomendasi praktis dan bernilai guna dalam merancang kebijakan serta strategi pengelolaan sumber daya manusia di PT RST.



Gambar 1. Alur Pemecahan Masalah

Sumber : Peneliti, 2025

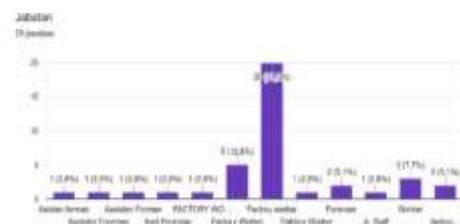
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan pendekatan *purposive sampling*, di mana pemilihan responden secara selektif berdasarkan pertimbangan tertentu yang dinilai sesuai dengan kebutuhan dan fokus penelitian. Responden dipilih secara sengaja dari karyawan yang bekerja di Departemen Stamping Operation PT RST, mengingat departemen ini memiliki relevansi langsung dengan fokus penelitian dan merupakan tempat peneliti melaksanakan kerja praktik. Total semua responden yang terlibat dan berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 39 orang.

Beberapa informasi identitas dasar dikumpulkan melalui kuesioner, meliputi jabatan dan kelompok usia responden. Informasi tersebut disajikan dengan tujuan memberikan deskripsi umum mengenai karakteristik responden yang mengikuti penelitian.

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan

Dari Informasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, distribusi responden menurut jenis kelamin digambarkan secara visual dalam bentuk diagram batang untuk mempermudah interpretasi.



Gambar 2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan

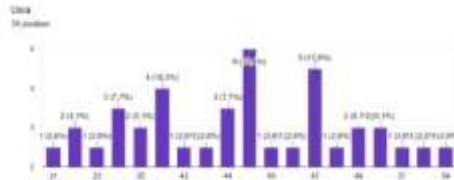
Sumber : Peneliti, 2025

Jika dilihat dari gambar 4.4 terdapat Mayoritas responden (51,3% atau 20 dari 39) memiliki jabatan sebagai *Factory Worker*, meskipun terdapat variasi penulisan seperti “Factory worker”, “Faktory Worker”, dan lainnya, yang menunjukkan kurangnya standarisasi data. Jabatan lain seperti Foreman, Asisten Foreman, dan Jr. Staff hanya diisi oleh 1–3

responden, menandakan dominasi peran operasional di lapangan.

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Berdasarkan hasil kuesioner, penyebaran responden menurut kelompok usia divisualisasikan menggunakan diagram batang untuk memudahkan analisis.



Gambar 3. Gambaran Umum Berdasarkan Usia

Sumber : Peneliti, 2025

Jika dilihat dari gambar 3 terdapat 39 orang yang mengisi kuesioner ini. Dimana terdapat usia 31-36 tahun yang mengisi ada 13 orang, 37-45 tahun yang mengisi ada 11 orang dan 46-54 tahun yang mengisi ada 15 orang.

Uji Validitas

Tahap Pertama dalam melakukan uji regresi *linear* berganda adalah uji validitas (Esti Handayani dkk., 2021). Dalam penelitian ini, peneliti menyusun sebanyak 25 butir pertanyaan yang terbagi ke dalam lima kelompok variabel. Pertanyaan X1.1 hingga X1.5 digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, X2.1 hingga X2.5 untuk variabel lingkungan kerja, X3.1 hingga X3.5 untuk variabel pelatihan kerja, X4.1 hingga X4.5 untuk variabel kompensasi kerja, serta Y1.1 hingga Y1.5 untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Berikut ini hasil pengolahan data Uji Validitas dengan menggunakan *software* SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,379	0,3081	Cocok
X1.2	0,438	0,3081	Cocok
X1.3	0,794	0,3081	Cocok
X1.4	0,561	0,3081	Cocok
X1.5	0,970	0,3081	Cocok

Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
X2.1	0,799	0,3081	Cocok
X2.2	0,353	0,3081	Cocok
X2.3	0,966	0,3081	Cocok
X2.4	0,680	0,3081	Cocok
X2.5	0,426	0,3081	Cocok
X3.1	0,692	0,3081	Cocok
X3.2	0,966	0,3081	Cocok
X3.3	0,658	0,3081	Cocok
X3.4	0,683	0,3081	Cocok
X3.5	0,751	0,3081	Cocok
X4.1	0,611	0,3081	Cocok
X4.2	0,510	0,3081	Cocok
X4.3	0,395	0,3081	Cocok
X4.4	0,360	0,3081	Cocok
X4.5	0,370	0,3081	Cocok
Y.1	0,678	0,3081	Cocok
Y.2	0,938	0,3081	Cocok
Y.3	0,851	0,3081	Cocok
Y.4	1	0,3081	Cocok
Y.5	0,564	0,3081	Cocok

Sumber : Peneliti, 2025

Data mengindikasikan uji validitas terhadap variable X1, X2, X3, dan X4. Menunjukkan hasil bahwa r tabel untuk 25 pertanyaan diatas adalah 0.576 dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil tersebut, semua pertanyaan memiliki nilai r hitung yang memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Langkah kedua dalam proses uji regresi linier berganda adalah melakukan uji reliabilitas. Di bawah ini disajikan hasil pengolahan data uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
X1	0.791	0.60	Reliabel
X2	0.778	0.60	Reliabel
X3	0.796	0.60	Reliabel
X4	0.814	0.60	Reliabel
Y	0.768	0.60	Reliabel

Sumber : Peneliti, 2025

Hasil pengujian validitas untuk variabel X_1 sampai X_4 maupun variabel Y menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi ambang minimal 0,60, sehingga seluruh butir kuesioner dinyatakan memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Tes Kolmogorov–Smirnov dijalankan melalui perangkat lunak SPSS untuk memastikan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal sebelum memasuki proses analisis selanjutnya.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,000000
Std. Deviation		1,8793602
Most Extreme Differences		
Absolute		,096
Positive		,096
Negative		-,076
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		
Std.		,479
95% Confidence Interval		
Lower Bound		,466
Upper Bound		,492

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 92205173.

Sumber : Peneliti, 2025

Tabel tersebut menunjukkan p-value sebesar 0,200, yang berada di atas ambang 0,05, sehingga asumsi normalitas residual dinyatakan terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi linier yang terlalu kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Pada studi ini, peneliti menerapkan ukuran *Tolerance* dan VIF sebagai indikator multikolinearitas, dengan analisis dijalankan dalam *software* SPSS.

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,014			,393	,706		
	X1	,161	,265	,265	,967	,341	,486	1,028
	X2	,028	,262	,033	,149	,872	,479	1,027
	X3	,268	,258	,399	1,285	,208	,711	1,281
	X4	-,089	,182	-,123	,409	,689	,825	1,212

Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel dalam model menunjukkan nilai VIF yang kurang dari 10 serta nilai

tolerance yang melebihi 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga hubungan antar variabel independen dapat dianggap bebas dari korelasi yang berlebihan.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas diperlukan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Peneliti menggunakan pengujian dengan bantuan SPSS untuk mendeteksi hal tersebut, berikut hasil pengolahannya menggunakan SPSS (Farah Amalia Firdausya & Rachmah, 2020).

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,888			1,084	,295
	X1	,092	,102	,278	,896	,379
	X2	-,050	,110	-,213	-,453	,654
	X3	-,048	,094	-,207	-,575	,569
	X4	,040	,038	,198	1,259	,301

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis data, nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05, yang menandakan bahwa bentuk bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut hasil olah data uji regresi liner berganda pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,994	,987	2,00439

a. Predictors: (Constant), X4.5, X3.1, X1.1, X1.3, X2.2, X4.3, X2.4, X1.4, X2.3, X4.2, X1.5, X3.3, X3.2, X2.1, X1.2, X2.5, X3.5, X4.1, X3.4, X4.4

Sumber : Peneliti, 2025

Nilai R^2 sebesar 0,994 yang diperoleh dari pengolahan SPSS mengindikasikan bahwa keempat variabel tersebut berhasil menjelaskan 99,4% variasi kinerja karyawan, sementara 0,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model.

Uji Hipotesis

a. Uji f – Simultan

Uji F simultan dipakai untuk menilai sejauh mana variabel-variabel bebas bekerja secara kolektif memengaruhi variabel terikat. Berdasarkan temuan (Rizha Fauzi Amin dkk., 2024). (2024), nilai signifikansi uji F tercatat sebesar 0,662, yang berarti keempat variabel independen tersebut memang memiliki efek bersama terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh kolektifnya belum mencapai tingkat signifikansi statistik yang diharapkan.

Tabel 7. Tabel uji f – simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,450	4	2,613	,662	,623 ^a
	Residual	134,216	34	3,948		
	Total	144,667	38			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Sumber : Peneliti, 2025

b. Uji Statistik (Parsial)

Uji t dipakai untuk mengevaluasi dampak setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Tabel uji f – simultan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,666	1,397		14,791	<,001
	X1	-,074	,171	-,182	-,434	,667
	X2	-,138	,184	-,350	-,748	,460
	X3	,123	,140	,314	,875	,388
	X4	,057	,063	,168	,897	,376

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Peneliti, 2025

Dari perbandingan nilai t yang dihitung SPSS dengan t-kritis 1,685, hanya sebagian variabel yang berhasil melewati batas tersebut menunjukkan pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lainnya gagal mencapai tingkat signifikansi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT RST. Analisis regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut berkontribusi secara

positif terhadap pencapaian kerja, dengan motivasi dan kedisiplinan menjadi faktor yang memberikan pengaruh paling kuat. Temuan ini memperlihatkan bahwa aspek psikologis dan perilaku individu berperan penting dalam menciptakan produktivitas yang stabil di lingkungan produksi. Lingkungan kerja yang kondusif, program pelatihan yang terarah, serta skema kompensasi yang adil juga terbukti mendukung peningkatan efektivitas operasional. Selain itu, penerapan standar manajemen seperti 5S, K3, serta program sertifikasi internal memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan capaian kinerja karyawan. Secara keseluruhan, model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi performa karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan pengembangan SDM. Sebagai implikasi praktis, perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada penguatan motivasi, penegakan disiplin, dan pengembangan kompetensi kerja. Penyempurnaan fasilitas kerja serta peninjauan berkala terhadap sistem kompensasi juga penting untuk menjaga loyalitas dan stabilitas tenaga kerja. Ke depan, penguatan sistem monitoring berbasis teknologi informasi dianjurkan untuk mendukung evaluasi kinerja secara lebih cepat dan akurat, sekaligus memberikan masukan bagi perbaikan berkelanjutan di Departemen Stamping Operation PT RST

DAFTAR PUSTAKA

- Arisma Fadilla Aulia. (2022). *PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT GLOBALINDO JAYA SEMESTA*.
- Astrid Amanda, Harnida Wahyuni Adda, Wiri Wirastuti, & Hesti Evrianti. (2024). A Human Resources (HR) Performance Evaluation: Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Ilmiah Ilmu*

- Pendidikan.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3982>
- Banne, A., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN. (PERSERO) ULTG PALOPO. *manajemen dan akutansi*, 18(2), 309–325.
- Esti Handayani, A., Pressure, P., Halaman, O., & Cahya Dianti, R. (2021). Soetomo Accounting Review, Volume 2, Nomor 4, Hal 607-619 PENGARUH PRESSURE, OPPORTUNITY, DAN RATIONALIZATION TERHADAP PERILAKU KECURANGAN AKADEMIK YANG DILAKUKAN OLEH MAHASISWA AKUNTANSI PADA PERKULIAHAN ONLINE (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Kota Surabaya). <https://doi.org/https://doi.org/10.25139/sacr.v2i4.8564>
- Fachyumi, V. N., & Fadli, U. M. D. (2023). ANALISIS SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KARAWANG. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 244–248. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.139>
- Farah Amalia Firdausya, & Rachmah. (2020). PERBANDINGAN UJI GLEJSER DAN UJI PARK DALAM MENDETEKSI HETEROSKEDASTISITAS PADA ANGKA KEMATIAN IBU DI PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2020. *Ners Universitas Pahlawan*, 793–796.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Khasbulloh Huda. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri, Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. *jurnal maneksi*.
- 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>
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *JURNAL PUNDI*, 4(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Meylinda Sutrisno, D., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RST di Karawang. Dalam *Jurnal Teknik Industri* (Vol. 8, Nomor 2).
- Mulyana. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru*.
- Muthahharah, I., & Fatwa, I. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. Dalam *Jurnal Matematika dan Statistika serta Aplikasinya* (Vol. 10, Nomor 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Rizha Fauzi Amin, M., Fitriani, R., Momon, A. S., Alam Nasution, B., Martin, R., & Teknik Industri, P. (2024). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE REGRESI LINEAR BERGANDA DI PT. EFG.
- Sandika, & Kurniati W. Andani. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja,*

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
<https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Yulia Utami, Pria Muslim Rasmanna, & Kairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
<https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>