

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Rema Utama Purwokerto

Khoirul Zulfa <sup>1</sup>, P. Edi Sumantri <sup>2</sup>, Ratna Puji Astuti <sup>3</sup>

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Wijayakusuma Purwokerto,  
Jl. Beji Karangsalam No. 25

Alamat: Dusun III, Karangsalam Kidul, Kec. Kedungbanteng Jawa Tengah 53152, Indonesia

Email: [Khoirulzulfaa13@gmail.com](mailto:Khoirulzulfaa13@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine and analyze the influence of the physical work environment, job training, compensation and work discipline on the performance of CV employees. Bintang Rema Utama Purwokerto production department. The population in this study were all employees of CV. Bintang Rema Utama Purwokerto production section in November 2023 as many 149 people. The samples obtained were 109 using the probability sampling method with a sampling technique, namely simple random sampling technique. This research uses multiple linear regression analysis tools with the help of SPSS statistics 26 software. The results of this research show that the physical work environment, job training, compensation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of CV employees. Bintang Rema Utama Purwokerto production department. The implication in this research is that there is more attention from CV leaders. Bintang Rema Utama Purwokerto strives to improve the performance of its employees, such as providing lighting, circulation and room humidity that supports it, providing training materials that are easy to understand, providing adequate benefits and facilities, and warning employees whose attendance is not on time.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Work Training, Compensation, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto bagian produksi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto bagian produksi pada bulan November 2023 sebanyak 149 orang. Sampel yang diperoleh sejumlah 109 dengan menggunakan metode probability sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS statistic 26*. Dari hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto bagian produksi. Implikasi dalam penelitian ini yaitu adanya perhatian lebih dari pimpinan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, seperti memberikan penerangan, sirkulasi serta kelembapan ruangnya yang mendukung, memberikan materi pelatihan yang mudah dipahami, memberikan tunjangan dan fasilitas yang memadai, dan memberikan peringatan terhadap karyawan yang kehadirannya tidak tepat waktu.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja fisik, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan menjaga dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Putri *et al.* 2019). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tentang seberapa baik atau buruknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Hordos, 2018). Hal ini di buktikan dengan seberapa baik

kinerja dan strategi yang ada diperusahaan, serta sejauh mana tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Sudaryadi, 2015).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Ningrum *et al.* 2021). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan Perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedamaryanti, 2013). Faktor penting yang turut meningkatkan kelancaran produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kerja yang tenang, pertukaran udara yang baik, maupun penerangan cahaya yang cukup. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ningrum *et al.* (2021) dan Prasetya *et al.* (2023), pada kinerja karyawan membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi bertentangan dengan penelitian dari Warongan *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, dalam proses memajukan perusahaan maka sangat di butuhkan adanya pelatihan kerja. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Tarigan *et al.* 2021). Kinerja karyawan yang baik membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang terlatih. Tujuan dari pelatihan kerja agar adanya peningkatan pengetahuan dan skill yang dimiliki karyawan pada bidang produksi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Pelatihan adalah proses untuk membekali dan membentuk karyawan dengan menambah keahlian kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2016). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Halim *et al.* (2019) dan Kristiani (2022), pada kinerja karyawan membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi bertentangan dengan penelitian dari Wicaksono (2019), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi atau non materi (Erika *et al.* 2021). Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai tentunya dapat memberikan kepuasan pada karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya lebih optimal. Lesmana *et al.* (2021), mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya atau sesuatu yang diterima pegawai

dalam bentuk uang tunai sebagai pengganti atas kontribusi jasanya kepadaperusahaan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2018) dan Dwianto *et al.* (2019), pada kinerja karyawan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Katidjan *et al.* (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pemberian kompensasi yang memadai dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan adanya kedisiplinan kerja para karyawan. Disiplin kerja perlu diterapkan untuk mengetahui seberapa besar dan kontribusi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan organisasi tempatnya bekerja (Maswani *et al.* 2021). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Maswani *et al.* (2021) dan Wirjawan & Fauziah (2023), pada kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Afifah (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Bintang Rema Utama yang berada di Purwokerto, Kabupaten Banyumas. CV. Bintang Rema Utama Purwokerto merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan rambut palsu atau wig. Jika dilihat dari bidangnya, maka CV. Bintang Rema Utama Purwokerto memiliki standar kinerja yang tinggi karena adanya target produksi yang ditetapkan. Fakta yang terjadi berdasarkan observasi awal masih memberikan gambaran bahwa terdapat perbedaan antara realisasi dengan target produksi. Adapun fakta tersebut tertuang dalam tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1.** Target dan Realisasi Produksi karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto Bulan Juli – Desember 2023

Bulan	Hari Kerja	Target Bulanan (Pcs)	Realisasi Target	Tingkat Tercapainya Target (%)
Juli	24	1.680	1.453	86,49
Agustus	26	1.820	1.625	89,29
September	25	1.750	1.622	92,69
Oktober	26	1.820	1.721	94,56
November	26	1.820	1.637	89,95
Desember	26	1.820	1.631	89,62

Sumber: CV. Bintang Rema Utama Purwokerto

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat persentase pencapaian target produksi CV. Bintang Rema Utama Purwokerto pada bulan juli mencapai 86,49%, pada bulan agustus mencapai target 89,29%, pada bulan september mencapai target 92,69%, pada bulan oktober mencapai target 94,56%, pada bulan november mencapai target 89,95%, kemudian pada bulan desember mencapai target 89,62%. Tingkat toleransi realisasi target yang ditetapkan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto yaitu 90%, yang artinya jika pada bulan-bulan tertentu dengan nilai tingkat realisasi dibawah 90% maka tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan masih adanya permasalahan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto yaitu masih adanya permasalahan pencapaian target yaitu dilihat dari realisasi pencapaian produksi yang belum sesuai dengan target yang ditentukan. Target kerja merupakan salah satu indikator dalam mengukur kinerja, termasuk didalamnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. Pada bulan-bulan tertentu bagi yang tidak mencapai target yang ditetapkan sehingga masuk kategori berkinerja kurang baik (Trissia, 2018).

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periodetertentu (Kasmir, 2016). Menurut Maswani *et al.* (2021) Kinerja (work performance) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pendapat lain menyatakan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dimana hal yang sangat penting dalam

upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Heruwanto *et al.* 2020). Dari beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari perbandingan antar hasil kerja yang diperoleh karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik, cepat dan tepat. Sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : 1).Kemampuan Dan Keahlian, 2).Pengetahuan, 3).Rancangan Kerja, 4).Kepribadian, 5).Motivasi Kerja, 6).Kepemimpinan, 7).Budaya Organisasi, 8).Kepuasan Kerja, 9).Lingkungan Kerja, 10).Loyalitas, 11).Komitmen Dan Disiplin Kerja.

Adapun menurut Kasmir (2016), untuk mengukur kinerja karyawan ada 4 indikator yaitu : 1). Kualitas (Mutu), 2). Kuantitas (Jumlah), 3). Pelaksana Tugas, 4) Tanggung Jawab.

### **Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan Perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedamaryanti, 2013). Sedamaryanti (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dikelompokkan kedalam dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti penerangan atau pencahayaan, pewarnaan, udara, tata ruang, dan kebisingan. Dari pengertian lingkungan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang berperan sangat penting pada karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik serta kondusif dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Afandi (2018) : 1). Temperatur, 2). Kelembapan, 3). Kebersihan tempat kerja, 4). Peralatan yang memadai.

lingkungan kerja fisik menurut Sedamaryanti (2018), dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut : 1). Penerangan cahaya ditempat kerja, 2). Temperatur suhu ditempat kerja, 3). Kelembapan ditempat kerja, 4). Sirkulasi udara ditempat kerja, 5). Kebisingan ditempat kerja, 6). Bau tidak sedap ditempat kerja **Pelatihan kerja**

Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Mangkunegara, 2016). Pelatihan adalah proses untuk membekali dan membentuk karyawan dengan menambah keahlian kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2016)). Pelatihan adalah proses yang dirancang oleh Perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru (Lestari & Afifah, 2020). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran karyawan baru untuk memulai pekerjaannya. Pelatihan biasanya diberikan pada saat awal masuk pekerjaan atau ketika menempati posisi baru pada perusahaan.

Adanya pelatihan kerja guna untuk meningkatkan pengetahuan dan skill yang dimiliki karyawan pada bidang produksi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pelatihan perlu diadakan dalam perusahaan khususnya pada karyawan baru. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014) : 1). Dukungan pelatihan, 2). Komite pengelola sumber daya manusia, 3). Perkembangan teknologi, 4). Kompleksitas organisasi, 5). Gaya belajar, 6). Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian ini menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2017) yaitu : 1). Instruktur, 2). Peserta, 3). Materi, 4). Metode, 5). Tujuan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaiannya (Simamora, 2014). Lesmana *et al.* (2021), mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya atau sesuatu yang diterima pegawai dalam bentuk uang tunai sebagai pengganti atas kontribusi jasanya kepada perusahaan. Kompensasi adalah bagian dari kebijakan Perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja yang ditunjukkan karyawan (Sugiarti, 2020). Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu imbalan atau upah yang diterima karyawan atas jasanya yang diberikan perusahaan. Sebagai Salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam kompensasi, upah

merupakan faktor pendorong dan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan pemberian upah yang layak diharapkan seorang karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga volume produksi perusahaan dapat memenuhi target. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2020) yaitu : 1). Penawaran dan permintaan tenaga kerja, 2). Kemampuan dan kesediaan perusahaan, 3). Produktivitas kerja karyawan, 4). Biaya hidup, 5). Kondisi perekonomian nasional. Menurut Simamora (2018), ada 4 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kompensasi yaitu : 1). Upah atau gaji, 2). Insentif, 3). Tunjangan, 4).

Fasilitas.

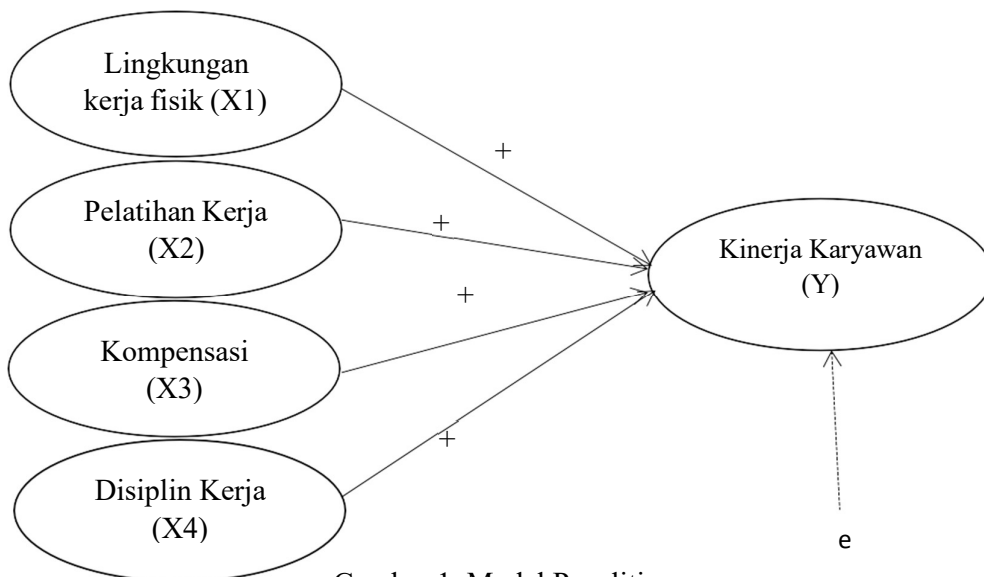
### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Lesmana *et al.* (2021), mendefinisikan Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat serta tunduk pada aturan-aturan berdasarkan kesadaran diri pribadi tanpa adanya paksaan dari luar. Menurut Maswani *et al.* (2021) Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang secara alamiah mau untuk mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan diperusahaan tanpa adanya paksaan dari orang lain. Oleh sebab itu, sikap disiplin harus dimiliki setiap karyawan agar bekerja secara optimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Siagan(2009) yaitu: 1). Ketepatan waktu, 2). Penggunaan peralatan kerja dengan baik, 3). Tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan, 4). Ketaatan terhadap peraturan. Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja Rivai (2016) antara lain : 1). Kehadiran, 2). Ketaatan pada peraturan kerja, 3). Ketaatan pada standar kerja, 4). Tingkat kewaspadaan tinggi, 5). Bekerja etis.

Berdasarkan kajian teoritis diatas yang menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kompensasi(X3), Disiplin Kerja (X4), dan Kinerja Karyawan (Y), dan arah penelitian yang ingin mengetahui hubungan antar variabel baik secara parsial maupun simultan, maka kerangka model penelitian adalah

seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis :

X1 : Pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

X2 : Pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

X3 : Pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

X4 : Pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana variabel diukur menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan bagian produksi CV. Bintang Rema Utama Purwokerto Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas dan realibilitas sebagai langkah awal sebanyak 30 responden yang diambil dari total populasi yaitu 150 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 109 orang dengan menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah identitas responden yang menjadi sampel dalam



penelitian.

a. Usia

Berdasarkan usia untuk responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 63 orang atau 58%, sedangkan responden yang berusia antara 30-40 tahun sebanyak 46 orang atau 42%.

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jenis kelamin responden penelitian ini 100% Perempuan.

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa responden tingkat pendidikan lulusan SD sebanyak 49 orang atau 45%, dan lulusan SLTA sebanyak 41 orang atau 38% sedangkan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 19 orang atau 17%

d. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 71% atau 77 orang. Selanjutnya responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 29% atau 32 orang.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuisioner pada variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pengujian validitas kelima variabel tersebut menggunakan 30 responden pertama dengan mengkorelasikan total item-item pernyataan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Tabel 2. (Uji Validitas)

<b>Variabel</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0,599	0,361	Valid
<b>X1.2</b>	0,740	0,361	Valid
<b>X1.3</b>	0,616	0,361	Valid
<b>X1.4</b>	0,601	0,361	Valid
<b>X1.5</b>	0,749	0,361	Valid
<b>X1.6</b>	0,711	0,361	Valid
<b>X2.1</b>	0,619	0,361	Valid
<b>X2.2</b>	0,797	0,361	Valid
<b>X2.3</b>	0,687	0,361	Valid
<b>X2.4</b>	0,674	0,361	Valid
<b>X2.5</b>	0,657	0,361	Valid
<b>X3.1</b>	0,795	0,361	Valid
<b>X3.2</b>	0,705	0,361	Valid
<b>X3.3</b>	0,629	0,361	Valid
<b>X3.4</b>	0,783	0,361	Valid
<b>X4.1</b>	0,729	0,361	Valid
<b>X4.2</b>	0,794	0,361	Valid
<b>X4.3</b>	0,573	0,361	Valid
<b>X4.4</b>	0,634	0,361	Valid
<b>X4.5</b>	0,703	0,361	Valid
<b>Y1</b>	0,722	0,361	Valid
<b>Y2</b>	0,818	0,361	Valid
<b>Y3</b>	0,714	0,361	Valid
<b>Y4</b>	0,785	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan perhitungan validitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua item atau pernyataan dalam kuisioner lingkungan kerja fisik (X1), pelatihan kerja (X2), kompensasi (X3), disiplin kerja (X4), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena nilai r hitung yang didapat lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini dapat

disimpulkan bahwa semua item dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur mengetahui sejauh mana instrument dalam penelitian dapat diandalkan secara konsisten (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* untuk mengukur reliabilitas, jika nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70 maka dianggap reliabel. Hasil dari uji realibilitas nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel, lingkungan kerja fisik (0,754), pelatihan kerja (0,722), kompensasi (0,705), disiplin kerja (0,721), dan kinerja karyawan (0,744) lebih besar dari nilai *Cronbach alpha* suatu variabel (0,70). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak (Mardiatmoko, 2020). Untuk menganalisisnya menggunakan Kolmogorov-Smirnov. nilai signifikansi  $asympt. > 0,05$ . Berdasarkan output nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* yaitu 0,200 lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Dengan kriteria nilai  $VIF \leq 10$  yang artinya model tidak terdapat multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas variabel lingkungan kerja fisik (0,923), pelatihan kerja (0,757), kompensasi (0,775), dan disiplin kerja (0,837) lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF dari variabel lingkungan kerja fisik (1,083), pelatihan kerja (1,321), kompensasi (1,290), dan disiplin kerja (1,195) tidak lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dipastikan tidak terindikasi mengandung heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas variabel lingkungan kerja fisik (0,999), pelatihan kerja (0,732), kompensasi (0,390), dan disiplin kerja (0,569) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan

disiplin kerja tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. (Hasil Analisis Regresi Linear Berganda)

No	Variabel	Koefisien Regresi	Stand. Koefisien <i>n</i> Beta	t hitung	Sig.
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,134	0,195	2,730	0,007
2	Pelatihan kerja (X2)	0,191	0,221	2,811	0,006
3	Kompensasi (X3)	0,266	0,255	3,277	0,001
4	Disiplin kerja (X4)	0,325	0,429	5,736	0,000
	Konstanta	-0,670			
	Koefisien	0,512			
	Determinasi				
	F hitung	27,287			
	F tabel	2,460			
	t tabel	1,659			

Dari perhitungan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis sebagai berikut:

$$Y = -0,670 + 0,134 X_1 + 0,191 X_2 + 0,266 X_3 + 0,325 X_4 + e$$

a = Nilai konstanta sebesar -0,670 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja bernilai sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar -0,670.

b1 = Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,134 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa jika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu-satunya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto sebesar 0,134 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

$b_2$  = Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,191 menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa jika pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuannya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto sebesar 0,191 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.  $b_3$  = Nilai koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0,266 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa jika kompensasi meningkat sebesar satu satuannya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto sebesar 0,266 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

$b_4$  = Nilai koefisien regresi variabel  $X_4$  sebesar 0,325 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuannya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto sebesar 0,325 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,716	0,512	0,493	1,07455

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai *R Square* sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 51,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 48,8% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, dan sebagainya.

#### 6. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 5. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	126,027	4	31,507	27,287	0,000
Residual	120,084	104	1,155		
Total	246,110	108			

Nilai *F* hitung sebesar 27,287 sehingga nilai *F* hitung lebih besar dari nilai *F* tabel

(27,287>2,46) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau model yang digunakan layak.

7. Uji t

Uji t atau untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = (n-k) diketahui nilai t tabel uji satu sisi df = 109-5=104 yaitu **1,659**.

Tabel 6. (Hasil Uji t)

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	rangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	2,730	1,659	0,007	Diterima
2	Pelatihan kerja (X2)	2,811	1,659	0,006	Diterima
3	Kompensasi (X3)	3,277	1,659	0,001	Diterima
4	Disiplin kerja (X4)	5,736	1,659	0,000	Diterima

- a. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,730>1,659) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,007<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.
- b. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,811>1,659) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,006<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.
- c. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,277>1,659) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari ttabel (5,736>1,659) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05).Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan hasil lingkungan kerja fisik, pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Bintang Rema Utama Purwokerto, Cara yang dapat dilakukan pimpinan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto dengan memberikan penerangan, sirkulasi sertakelembapan ruangan yang mendukung, memberikan materi pelatihan yang mudah dipahami, memberikan tunjangan dan fasilitas yang memadai, dan memberikan peringatan terhadap karyawan yang kehadirannya tidak tepatwaktu.

### **2. Saran**

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dibagian produksi pada lokasi yang berbeda.
- b. Untuk peneliti selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel bebas seperti kepemimpinan, *turn over*, dan sebagainya.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada pihak CV. Bintang Rema Utama Purwokerto yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol 2, No 2, 209–223.
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol4, No 2, 905–914.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Siregar, I. N. P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Vol 8*,

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No 2*, 247-258.

Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol 17, No 1*.

Hordos, L. (2018). *What is the Definition of job performance?* Bizfluent  
Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, Vol 3, No 3*, 24.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Katidjan, P. S., Suharno, P., & Albertus, I. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 7, No 3*, 429-446.

Kristiani, V. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 6*, 11756–11765.

Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology(IJESSET), Vol 1, No 1*, 36–49.

Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences, Vol 2, No 1*, 312-324.

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1)*, 93–110.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Maswani, Utami. E. P., Nofiar. (2021). Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance at PT. Bayutama Teknik. *DIJEFA (Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting), Vol 1*, 2721-3021.



- Ningrum, A. R., Wahjono. S. I., Wardhana. A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, Vol 5, No 2, 255-264.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
- Prasetya, A. M., Dian, A. L. D., Muhammad, T., & Syaiko, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Supreme Food Rembang. *Buletin Bisnis dan Manajemen*, Vol 9, No 1.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, Vol 7, No 4, 132– 140.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Jakarta :PT. Raja Grafindo. 7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika.
- Siagan, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. STIE YKPN. Cetakan Yogyakarta.
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3, Cetakan Yogyakarta.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal Of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol 3, No 2, 479-486.
- Tarigan, N. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*, Vol 18, No 2, 94- 104.
- Warongan, B. U. C., Lucky, O. H. D., & Genita, G. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *EMBA*, Vol 10, No 1, 963-972.
- Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. *Agora*, Vol 7, No2, 1–7.

*FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. BINTANG  
REMA UTAMA PURWOKERTO*  
Wirjawan, T. W., & Rizki, I. F. (2023). The Effect Of Motivation, Work Discipline, And  
Compensation On Employee Performance Of PT Herba Utama (Production Department  
Of Food Processing Division). *International Journal Of Social Science (IJSS)*, Vol 2, No  
5, 2069-2076.