



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2419-2427

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

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan

Gomgom Sinaga¹, Rasmulia Sembiring², Junika Napitupulu³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

gomgomgabrielinaga@gmail.com, rasmuliasembiring11@gmail.com, junica.nptu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 199 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai t hitung sebesar $8,613 > t$ tabel $1,972$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai t hitung sebesar $15,589 > t$ tabel $1,972$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai t hitung sebesar $5,624 > t$ tabel $1,972$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai F hitung sebesar $140,741 > 3,043$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar $0,679$ atau sebesar $67,9\%$ kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan.

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

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan secara optimal. Kualitas mencerminkan kemampuan karyawan menghasilkan output yang sesuai standar, sedangkan kuantitas menilai seberapa banyak pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketepatan waktu memastikan bahwa pekerjaan selesai sesuai jadwal, yang penting untuk menjaga alur kerja organisasi. Efektivitas mengukur sejauh mana sumber daya digunakan secara efisien untuk mencapai hasil terbaik, dan kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tanpa terlalu banyak pengawasan.

Kombinasi dari aspek tersebut menciptakan kinerja yang seimbang dan produktif. Ketika karyawan bekerja dengan kualitas tinggi dan produktivitas yang konsisten, organisasi mampu mencapai target dengan lebih cepat. Ketepatan waktu dan efektivitas membantu mengurangi biaya operasional dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Sementara itu, kemandirian mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan. Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan berdasarkan indikator-indikator ini sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan kompetitif.

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketaatan terhadap aturan waktu dapat memastikan tugas-tugas karyawan diselesaikan tepat waktu, yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan juga dapat menciptakan stabilitas operasional, memberikan panduan yang jelas dalam bekerja, dan membantu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Selain itu, kepatuhan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, yang mendorong kolaborasi antarindividu dan efisiensi untuk mencapai target kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan

Dengan mematuhi aturan lainnya, seperti protokol keselamatan dan standar kerja, karyawan mampu bekerja secara mandiri dan tetap menjaga performa yang optimal.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tanggung jawabnya. Efisiensi dalam penggunaan waktu dan tenaga berkontribusi pada peningkatan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas juga membantu perusahaan mencapai target operasional yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang baik, budaya kerja yang produktif dapat terwujud, sehingga kinerja individu maupun tim meningkat secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan motivasi serta fokus karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja juga

dapat menciptakan sinergi dalam tim yang dapat memudahkan kolaborasi dan mempercepat penyelesaian tugas. Selain itu, hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan, yang didasarkan pada komunikasi yang efektif dan dukungan dapat mendorong rasa percaya diri serta kemandirian karyawan dalam bekerja. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai juga dapat mendukung efisiensi dan efektivitas kerja yang dapat membantu karyawan mencapai target dengan hasil yang optimal.

Suasana kerja yang nyaman dan kondusif juga dapat membuat karyawan cenderung lebih produktif dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selanjutnya hubungan yang solid antar rekan kerja serta antara bawahan dan pimpinan juga dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang positif yang membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai juga dapat memastikan tugas bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang optimal menciptakan keseimbangan antara efisiensi dan produktivitas, yang berdampak pada keberhasilan organisasi.

Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah dan gaji yang layak menciptakan rasa dihargai bagi karyawan atas kontribusi yang diberikan, sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Insentif berbasis pencapaian juga dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi, sehingga kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas meningkat. Tunjangan, seperti asuransi kesehatan dan transportasi, memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan yang membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Fasilitas kerja yang lengkap dan nyaman juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Hubungan positif antara kompensasi yang baik dengan kinerja karyawan terlihat dari meningkatnya produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan proporsional membuat karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Insentif yang memadai mendorong kompetisi sehat di lingkungan kerja, meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Fasilitas yang mendukung memastikan karyawan dapat bekerja lebih efisien tanpa hambatan teknis. Dengan kompensasi yang optimal, karyawan merasa lebih puas, yang pada akhirnya

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Sugiyono (2017:135), menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan yaitu sebanyak 396 orang karyawan.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:136), “Sampel adalah sebagian dari populasi itu”. Untuk menentukan besar sampel yang diperlukan, maka digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (5% atau 0,05)

Sehingga jumlah sampel menjadi:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

$$n = \frac{396}{1+(396)(0,5)^2} = 198,99 = \text{dibulatkan menjadi } 199 \text{ responden.}$$

Peneliti menentukan atau membatasi sampel sebanyak 199 responden dengan taraf kesalahan 5% berdasarkan rumus slovin sedangkan mengenai penarikan sampel, Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2017:85) "*accidental sampling* adalah proses pengambilan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan sampel yang kebetulan ditemui dengan peneliti.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara
Mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.
2. Metode Angket (Kuisisioner)
Memberikan suatu daftar pernyataan yang telah dibuat dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden kemudian diberi skor sesuai dengan skala *likert*.
3. Studi Pustaka
Mengumpulkan data dan mempelajari informasi serta data yang diperoleh dari buku, jurnal, dan situs internet yang dapat menjadi referensi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

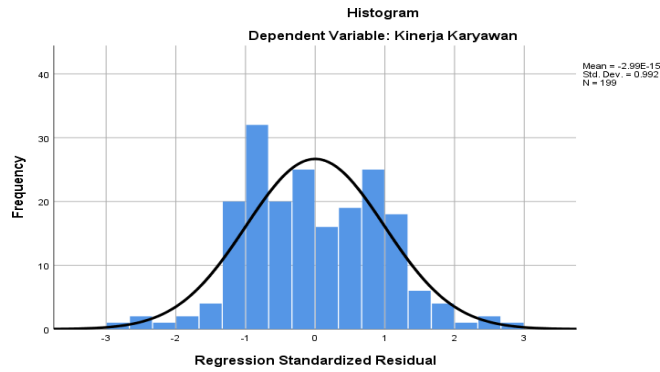
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian uji normalitas *Kolmogorov smirnov* pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		199
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11581996
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan Tabel 3.1 hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,065 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



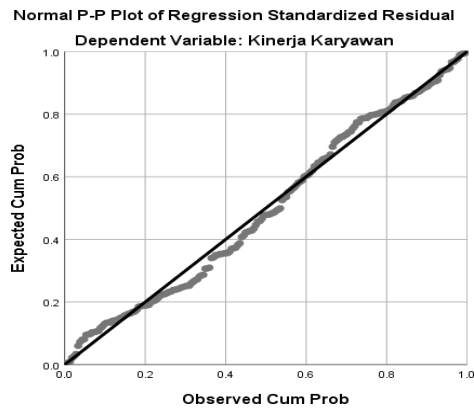
Sumber: *Output* SPSS 25, 2025

Gambar 3.1

Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan hasil Gambar 3.1 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian uji normalitas *P-plot* pada gambar 4.2 berikut:



Sumber: *Output* SPSS 25, 2025

Gambar 3.2

Hasil Uji Normalitas *P-plot*

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian uji multikolinieritas pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.004	.090			
	Disiplin Kerja	.141	.016	.352	.972	1.029
	Lingkungan Kerja	.281	.018	.635	.977	1.023
	Kompensasi Karyawan	.071	.013	.229	.975	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh VIF disiplin kerja sebesar 1,029, lingkungan kerja sebesar 1,023, dan kompensasi karyawan sebesar 1,026, seluruh nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian uji heteroskedastisitas pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

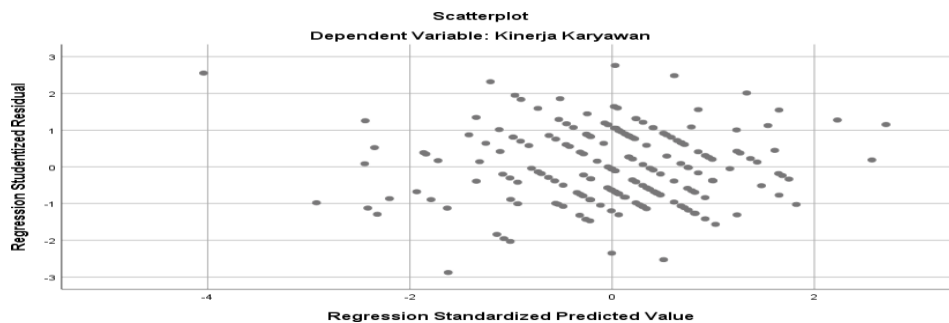
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.116	1.549		-2.011	.046
	Disiplin Kerja	.246	.283	.062	.871	.385
	Lingkungan Kerja	-.535	.311	-.123	-1.721	.087
	Kompensasi Karyawan	-.326	.219	-.106	-1.486	.139

a. Dependent Variable: In_res

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel 3.3, nilai sig. disiplin kerja sebesar 0,385, lingkungan kerja sebesar 0,087, dan kompensasi karyawan sebesar 0,139, seluruh nilai sig variable bebas lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian uji heteroskedastisitas scatterplot pada gambar berikut:



Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Gambar 3.3
Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3.3, terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 3.4
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.004	.090		22.339	.000
	Disiplin Kerja	.141	.016	.352	8.613	.000
	Lingkungan Kerja	.281	.018	.635	15.589	.000

	Kompensasi Karyawan	.071	.013	.229	5.624	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: *Output* SPSS 25, 2025

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 2,004 + 0,141X_1 + 0,281X_2 + 0,071X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 2,004, artinya jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan bernilai 0 maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 2,004.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,141, artinya jika variabel disiplin kerja kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,141 satuan, dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,281, artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281 satuan, dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan.
4. Koefisien regresi kompensasi karyawan sebesar 0,071, artinya jika variabel kompensasi karyawan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,071 satuan, dengan asumsi variabel yang lain tetap/konstan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel dan membandingkan probabilitas/sig.

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel = $(\frac{\alpha}{2}; n-k-1)$

t tabel = $(\frac{0,05}{2}; 199-4-1)$

t tabel = 0,025;194, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,972

Tabel 3.5
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.004	.090		22.339	.000
	Disiplin Kerja	.141	.016	.352	8.613	.000
	Lingkungan Kerja	.281	.018	.635	15.589	.000
	Kompensasi Karyawan	.071	.013	.229	5.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* SPSS 25, 2025

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 8,613 > t tabel 1,972, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 15,589 > t tabel 1,972, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung kompensasi karyawan sebesar 5,624 > t tabel 1,972, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan statistik F, jika nilai signifikansi F < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus F tabel = $df_1; df_2$

Dimana $df_1 = k-1$

$df_2 = n - k$
 $df_1 = 4 - 1$; $df_2 = 195 - 4 = 191$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,043

Tabel 3.6
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.751	3	1.917	140.741	.000 ^b
	Residual	2.656	195	.014		
	Total	8.407	198			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 140,741 > 3,043 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Tabel 3.7
Analisis Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.679	.116707483801948

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,679 atau sebesar 67,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan, sisanya 100%-67,9% = 32,1% dijelaskan oleh variable lain.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 8,613 > t tabel 1,972, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya, mematuhi prosedur kerja, dan menghargai waktu, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti melalui pelatihan, pengawasan, dan pemberian reward and punishment, akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik yang menunjukkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 15,589 > t tabel 1,972, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya, lingkungan kerja yang baik secara

langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja, kebersihan, dan kenyamanan ruangan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan atasan, dan iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Selain itu, hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan juga mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, menjaga kebersihan, serta membangun iklim kerja yang positif. Upaya ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik yang menghasilkan nilai t hitung kompensasi karyawan sebesar $5,624 > t$ tabel $1,972$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya, kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini mencakup aspek finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, serta aspek non-finansial seperti penghargaan, peluang pengembangan karir, dan jaminan sosial. Kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai melalui imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk mencapai target perusahaan. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat mengurangi turnover rate dan meningkatkan loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan.

3.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. Hal ini menggambarkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab dan ketepatan waktu yang tinggi, sementara lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas. Di sisi lain, kompensasi yang sesuai menjadi motivasi tambahan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dengan optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar $8,613 > t$ tabel $1,972$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar $15,589 > t$ tabel $1,972$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. ini terlihat dari nilai t hitung kompensasi karyawan sebesar $5,624 > t$ tabel $1,972$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional 1 Kebun Labuhan Haji Aek Kanopan. ini terlihat dari nilai F hitung sebesar $140,741 > 3,043$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar $0,679$ atau sebesar $67,9\%$ kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan, sisanya $100\% - 67,9\% = 32,1\%$ dijelaskan oleh variable lain.

Referensi

1. Kasmir. (2018). Analisis Laporan Keuangan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
2. Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku. Produktif dan Mewujudkan

- Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
3. Laras Hadawiyah, Sheryl Hisaria, Edi Putra Berutu. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III (Persero) Medan. Konferensi Nasional Social dan Engineering Politeknik Negeri Medan Tahun 2023
 4. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
 5. Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2. Cetakan. Keempat ed.). Bandung: Alfabeta.
 6. Marwansyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedu. Bandung: Alfabeta, CV.
 7. Nawawi, Hadari. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gajah. Mada University Press.
 8. Nitisemito, Alex S. (2012), Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
 9. Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
 10. Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
 11. Sukanto., Indriyo. (2018). Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
 12. Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.