

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AFDELING FANTA PT. MUTIARA AGAM**

***THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN AFDELING FANTA PT.
MUTIARA AGAM***

ROYHAN HIDAYAT^{1*}, ARNAYULIS², DELNI ALEK CANDRA³

Pengelolaan Agribisnis, Politeknik, Pertanian Negeri Payakumbuh

*Email: arnayulis@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi yang sesuai, penerapan disiplin kerja yang konsisten, dan lingkungan kerja yang mendukung karena ketiga hal tersebut menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Penulis melaksanakan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Afdeling Fanta PT. Mutiara Agam secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dari 89 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan tetap di afdeling tersebut. Peneliti menemukan bahwa baik secara terpisah maupun secara bersamaan, variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang tepat, disiplin kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia secara optimal serta menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, disiplin kerja, dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Company management can improve employee performance through appropriate compensation, consistent implementation of work discipline, and supportive work environment because these three things are the main factors that affect their performance. The author conducted a study to analyze the effect of compensation, work discipline, and work environment on employee performance in the Fanta Division of PT. Mutiara Agam partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. The researcher collected data through observation, interviews, questionnaires, and documentation from 89 respondents who were the entire population of permanent employees in the division. The researcher found that both separately and simultaneously, these variables had a significant effect on employee performance. Appropriate compensation, high work discipline, and a supportive work environment can increase employee productivity and work quality. This study is expected to provide insight for companies in managing human resources optimally and become a basis for making policies that can improve employee welfare, work discipline, and the overall operational effectiveness of the company.

Keywords: Compensation, Work discipline, Work environment, and Employee performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia memegang peranan penting sebagai faktor utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Sebagai aset terpenting, sumberdaya manusia (SDM) harus di kelola dengan baik untuk menjamin kelangsungan dan perkembangan perusahaan. SDM tidak bekerja secara optimal atau tidak ditempatkan sesuai dengan perannya, perusahaan berisiko menghadapi kerugian. Perusahaan harus melakukan seleksi sumberdaya manusia yang berkualitas dan menempatkan setiap individu pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Manajemen SDM yang efektif menjadi faktor utama dalam membantu perusahaan mencapai targetnya dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Pertiwi *et al.*, 2023).

Pengelolaan SDM yang efektif membutuhkan penekanan pada beberapa aspek kunci, termasuk penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang teratur, dan kemampuan individu secara objektif (Hermawan, 2022). Perusahaan ingin berkembang dengan pesat juga harus mampu meningkatkan kinerja SDM dalam hal ini adalah karyawan. Menurut (Alwi dan Suhendra, 2019) karyawan sangat penting bagi kegiatan organisasi sebab mereka menjadi elemen esensial dalam pengambilan sampel organisasi terhadap

faktor-faktor lain, seperti ketersediaan modal, teknologi, dan bekerja secara efisien dan dapat memberikan praktik kerja yang optimal untuk menghasilkan performa kerja dengan kualitas yang lebih unggul.

Kinerja karyawan merupakan output dari seorang individu dalam melakukan kegiatan yang berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan dedikasi, serta mematuhi waktu sesuai aturan dan spesifikasi yang ditetapkan sebelumnya (Abdurohim *et al.*, 2023). Terdapat berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, perusahaan perlu memperhatikan aspek yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kasmir, 2019), berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja dari segi hasil ataupun perilaku karyawan meliputi kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan.

Kompensasi menjadi elemen penting yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja. Kompensasi merujuk pada balas jasa yang diperoleh karyawan, yang mencakup unsur materi dan non materi, termasuk penghargaan tambahan yang dirancang untuk mendorong peningkatan kinerja mereka. Pengelolaan yang tepat akan mendukung keberhasilan perusahaan, sementara pengelolaan yang

kurang baik dapat menyebabkan ketidakpuasan dan hambatan dalam mencapai sasaran perusahaan (Sihombing *et al.*, 2022).

Disiplin kerja yang baik dapat berdampak positif bagi tujuan yang ingin dicapai perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah dapat memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Menurut (Putri *et al.*, 2019) menjelaskan kehadiran, ketaatan terhadap aturan kerja, kepatuhan akan standar operasional, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika kerja yakni bagian indikator disiplin karyawan. Kedisiplinan kerja memberikan dampak yang berpengaruh terhadap performa karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya lebih terarah dan efisien dalam menyelesaikan tanggung jawabnya karena mereka dapat mengelola waktu dengan baik dan menghindari penundaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat yang didukung oleh fasilitas tertentu, di mana sekelompok tim menjalankan aktivitasnya guna memenuhi tujuan dari organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Faktor lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam mendukung kelancaran aktivitas perusahaan. Mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua hal di area kerja yang berdampak pada

karyawan saat melaksanakan tugasnya. Ketika lingkungan kerja mendukung dan aman, karyawan akan merasa nyaman dan mampu mencapai kinerja terbaiknya (Suprpti *et al.*, 2020).

PT. Mutiara Agam adalah perusahaan yang beroperasi di sektor industri perkebunan kelapa sawit. Lahan perkebunan PT. Mutiara agam memiliki beberapa afdeling (divisi atau area kerja di dalam perkebunan), salah satunya yaitu afdeling fanta. Afdeling fanta merupakan divisi yang mengelola perkebunan kelapa sawit bagian tanaman belum menghasilkan (TBM). Divisi tersebut memiliki beberapa bidang pekerjaan berupa pemupukan, chemist, kastrasi, konsolidasi, pengendalian HPT, water management, dan pengendalian hama secara manual. Kinerja karyawan dalam masing-masing bidang tersebut menentukan keberhasilan operasional perusahaan, sehingga pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor penting untuk menjaga kinerja karyawan. Penghargaan yang sesuai, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas mereka secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan.

Afdeling Fanta PT. Mutiara Agam, sebuah divisi yang mengelola tanaman

belum menghasilkan (TBM) dalam industri perkebunan kelapa sawit, belum terdapat skema kompensasi tambahan yang jelas bagi karyawan berprestasi dan berpengalaman. Selain itu, rendahnya kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung dari segi fasilitas dan kenyamanan menjadi kendala utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel ini dengan kinerja karyawan. Latief *et al.*, (2018) mengungkapkan tentang kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan jika di lihat secara parsial. Nurzakiah dan Febrian (2024), menemukan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan. Sementara itu, (Santoso dan Widodo, 2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berkontribusi secara simultan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, kajian integratif yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks kerja lapangan pada sektor perkebunan kelapa sawit masih terbatas. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu menyampaikan masukan strategis

untuk perusahaan dalam pengelolaan SDM lebih efektif dan berkelanjutan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial (terpisah) maupun simultan (bersama-sama).

Berdasarkan kajian yang berhubungan dengan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H01: Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling F (Fanta) PT. Mutiara Agam.

H11: Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling F (Fanta) PT. Mutiara Agam.

H02: Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Afdeling F (Fanta) PT. Mutiara Agam.

H12: Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Afdeling F (Fanta) PT. Mutiara Agam.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yakni di Afdeling Fanta PT. Mutiara Agam yang berlokasi di Nagari Tiku V Jorong, Kec. Tanjung Mutiara, Kab. Agam, Sumatera Barat.

Peneliti melaksanakan penelitian pada periode Januari hingga Mei 2025.

Penelitian ini memanfaatkan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono, (2023) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Peneliti menetapkan seluruh karyawan tetap sebanyak 89 orang sebagai populasi penelitian. Karena jumlah populasi yang tergolong sedikit, teknik pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan seluruh populasi sebagai responden.

Peneliti melakukan penganalisisan data dengan cara memakai metode regresi linear berganda untuk menilai hubungan dan dampak variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sebelum melaksanakan analisis regresi, peneliti terlebih dahulu memeriksa dan melakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas agar alat ukur yang akan di pakai memiliki kualitas yang memadai.

Setelah itu, peneliti melaksanakan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas dengan memperhatikan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, serta uji heteroskedastisitas dengan prosedur *Glejser*.

Peneliti juga melaksanakan uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel, uji F untuk menilai pengaruh keseluruhan, serta uji koefisien determinasi agar dapat mengetahui kontribusi variabel independen terhadap perubahan kinerja karyawan. Pengolahan datanya dilakukan dengan IBM SPSS versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses yang digunakan untuk mengukur dan memvalidasi suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil uji validitas

Peneliti menguji validitas menggunakan metode korelasi Pearson moment, di mana pernyataan disebutkan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan begitu sebaliknya. Untuk mengetahui keabsahan suatu instrumen, dapat di lihat dari nilai signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 1. Hasil uji validitas

	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Ket
Variabel Kompensasi (X₁)				
X _{1.1}	0,632	0,361	0,000	Vald
X _{1.2}	0,796	0,361	0,000	Vald
X _{1.3}	0,494	0,361	0,006	Vald
X _{1.4}	0,546	0,361	0,002	Vald
X _{1.5}	0,617	0,361	0,000	Vald
X _{1.6}	0,617	0,361	0,000	Vald
X _{1.7}	0,394	0,361	0,031	Vald
X _{1.8}	0,528	0,361	0,003	Vald
Variabel Disiplin Kerja (X₂)				
X _{2.1}	0,440	0,361	0,015	Vald
X _{2.2}	0,596	0,361	0,001	Vald
X _{2.3}	0,362	0,361	0,049	Vald
X _{2.4}	0,495	0,361	0,005	Vald
X _{2.5}	0,413	0,361	0,023	Vald
X _{2.6}	0,551	0,361	0,002	Vald
X _{2.7}	0,522	0,361	0,003	Vald
X _{2.8}	0,631	0,361	0,000	Vald
Variabel Lingkungan Kerja (X₃)				
X _{3.1}	0,729	0,361	0,000	Vald
X _{3.2}	0,657	0,361	0,000	Vald
X _{3.3}	0,555	0,361	0,001	Vald
X _{3.4}	0,379	0,361	0,039	Vald
X _{3.5}	0,724	0,361	0,000	Vald
X _{3.6}	0,619	0,361	0,000	Vald
X _{3.7}	0,492	0,361	0,006	Vald
X _{3.8}	0,646	0,361	0,000	Vald
X _{3.9}	0,608	0,361	0,000	Vald
X _{3.10}	0,535	0,361	0,002	Vald
X _{3.11}	0,464	0,361	0,010	Vald
X _{3.12}	0,559	0,361	0,001	Vald
Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0,597	0,361	0,000	Vald
Y.2	0,619	0,361	0,000	Vald
Y.3	0,406	0,361	0,026	Vald
Y.4	0,765	0,361	0,000	Vald
Y.5	0,504	0,361	0,005	Vald
Y.6	0,646	0,361	0,000	Vald
Y.7	0,438	0,361	0,015	Vald
Y.8	0,646	0,361	0,000	Vald

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena nilai r

hitung melebihi r tabel sebesar 0,361 serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05.

2. Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai cronbach's alpha. Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Model	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,807	Realib
Disiplin Kerja	0,615	Realib
Lingkungan Kerja	0,843	Realib
Kinerja Karyawan	0,795	Realib

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan instrument variabel dalam penelitian dihasilkan realib karena nilai cronbach's alpha dari tiap-tiap variabel > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dilakukan memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari, yaitu:

1. Hasil uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan mengevaluasi model regresi nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 3. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93005796
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.916

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari hasil uji normalitas menunjukkan data tersebut normal. Nilai sebesar 0,916 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi diperoleh > 0,05.

2. Hasil uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas yakni dengan menganalisis apakah terjadi hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, dikatakan tidak terealisasi gejala multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Ket
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,605	1,652	Lolos multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,595	1,681	Lolos multikolinearitas

Lingkungan Kerja	0,512	1,955	Lolos multikolinearitas
------------------	-------	-------	-------------------------

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa seluruh variabel tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Hasil uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian dilakukan dengan metode uji Glejser. Proses ini yakni dengan mengestimasi nilai absolut residual terhadap variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas

	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Sig.
Model	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	.982	1.293		.760 .450
Kompensasi	.012	.043	.038	.275 .784
Disiplin Kerja	.025	.048	.074	.531 .597
Lingkungan Kerja	-.013	.033	-.060	-.396 .693

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas dan data lolos uji tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Metode regresi linear berganda diterapkan untuk mengukur dampak lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien Regresi
(Constant)	11.515
Kompensasi	-.155
Disiplin Kerja	.190
Lingkungan Kerja	.378

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel dihasilkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon \dots\dots(1)$$

$$Y = 11.515 - 0,155 + 0,190 + 0,378$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

β_0 = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Beban kerja

X3 = Lingkungan kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

ϵ = standar error (tingkat kesalahan)

Hasil parameter dalam regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diinterpretasikan berikut ini:

a. Nilai koefisien konstanta yang dihasilkan dari analisis regresi linear berganda ialah sebesar 11.515 (positif)

yang berarti bahwa jika variabel bebas yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0 maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 11.515.

b. Koefisien regresi kompensasi (X1) diperoleh nilai sebesar -0,155 dengan arah negatif, artinya ketika variabel kompensasi (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar -0,155 atau -15,5% dengan syarat variabel lainnya bernilai 0. Negatifnya nilai koefisien hasil analisis regresi menandakan variabel kompensasi memiliki hubungan yang berlawanan dengan kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) diperoleh nilai sejumlah 0,190 artinya ketika variabel disiplin kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,190 atau 19% dengan syarat variabel lainnya bernilai 0. Adanya hubungan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai angka koefisien positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.

d. Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 0,378 artinya ketika variabel lingkungan kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,378 atau 37,8% dengan syarat variabel lainnya bernilai 0. Lingkungan kerja adalah hal yang meliputi fisik, sosial dan psikologi didalam perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lapangan terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan positif pada lingkungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan pada sub bab pengembangan hipotesis penelitian. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Hasil uji f

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil uji f

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	33,973	2,710	0,000 ^a

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memperkuat temuan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan aspek pokok pengelolaan sumberdaya manusia di lingkungan kerja perkebunan kelapa sawit.

2. Hasil uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Kompensasi	-2,164	1,988	0,033
Disiplin Kerja	2,367	1,988	0,020
Lingkungan Kerja	6,773	1,988	0,000

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil analisis uji t menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -2,164 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung secara absolut lebih besar dari t tabel (1,988), maka dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, arah pengaruhnya negatif, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung yang bernilai negatif. Pengaruh negatif ini mengindikasikan bahwa peningkatan

kompensasi justru di ikuti oleh penurunan atas kinerja karyawan.

Hasil analisis uji t variabel disiplin kerja di dapatkan t hitung sebesar 2,367. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 2,367 > t tabel 1,998 dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, dengan demikian maka H02 di tolak dan H12 di terima. Artinya variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap peningkatan dalam aspek kedisiplinan karyawan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja mereka.

Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja di peroleh t hitung sebesar 6,773. Hal ini memperlihatkan t hitung 6,773 > t tabel 1,998 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dengan alasan tersebut maka H02 di tolak dan H12 di terima. Artinya variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung yang tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam memengaruhi hasil kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menerangkan yang terjadi pada

variabel maka diperlukan uji koefisien determinasi (R²).

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.529	1.964

Sumber: Data olah SPSS, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,529 atau 52,9%. Hal ini berarti bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,9%, sedangkan sisanya 47,1% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang di teliti. Koefisien determinasi (R²) yang diperoleh terlihat proporsi variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja cukup besar, sehingga model penelitian ini dapat dikatakan baik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang di jalankan oleh (Suprpti et al., 2020) dan (Lestari & Afifah, 2020) yang menyatakan ketiga faktor tersebut berperan penting dalam peningkatan kinerja SDM.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t terlihat variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -2,164 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033. Karena nilai signifikansi lebih kecil

dari 0,05 dan nilai t hitung secara absolut lebih besar dari t tabel (1,988), maka dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Namun, arah pengaruhnya negatif, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung yang bernilai negatif. Pengaruh negatif ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi justru diikuti oleh penurunan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dijelaskan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan belum memenuhi prinsip keadilan, kelayakan, atau transparansi. Ketimpangan dalam sistem kompensasi terjadi pada karyawan yang merasakan bahwa upah atau imbalan yang mereka peroleh tidak mencerminkan beban kerja, tanggung jawab, ataupun kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Situasi ini terjadi saat karyawan dengan tanggung jawab lebih besar memperoleh gaji yang setara dengan rekan kerja yang memiliki tugas lebih ringan, atau perusahaan tidak memberikan penghargaan khusus kepada individu yang menunjukkan kinerja unggul.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t di dapatkan t hitung sebesar 2,367, ini menunjukkan t hitung $2,367 > t$ tabel 1,998 dan nilai

signifikansi $0,020 < 0,05$, maka dari itu H_0 2 dinyatakan di tolak dan H_{12} di terima. Artinya variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam aspek kedisiplinan karyawan memberikan dampak langsung terhadap kenaikan kualitas maupun kuantitas kinerja mereka.

Disiplin kerja pada sebuah perusahaan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menaati peraturan, kebijakan, dan prosedur ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut merangkum aspek penting, seperti ketaatan terhadap jadwal kerja, termasuk kedatangan dan kepulangan tepat waktu, pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP), serta pertanggungjawaban atas hasil kerja, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Afdeling Fanta merupakan unit kerja yang berfokus pada pengelolaan tanaman belum menghasilkan (TBM), dimana kedisiplinan karyawan menjadi faktor penting karena seluruh aktivitas yang dilakukan bersifat pencegahan dan berorientasi jangka panjang. Kualitas perawatan selama masa TBM sangat memengaruhi tingkat produktivitas dimasa panen mendatang. Hal ini menuntut para

pekerja untuk mematuhi prosedur kerja secara konsisten, mulai dari kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas harian sesuai target, hingga ketelitian dalam pelaksanaan kegiatan seperti kastrasi, pemupukan, dan pengendalian gulma.

Hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja amat berpotensi punya efek atas kinerja karyawan Afdeling Fanta PT. Mutiara Agam, berarti semakin tinggi disiplin karyawan menyebabkan lebih baiknya kinerja untuk dapat diperoleh oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t di peroleh t hitung sejumlah 6,773, dengan begitu dapat diartikan bahwa t hitung $6,773 > t$ tabel 1,998 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Artinya variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Nilai t hitung yang tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi aspek paling mendominasi dalam memengaruhi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif meliputi faktor fisik (kondisi lapangan),

faktor sosial (hubungan antar rekan kerja dan atasan), serta faktor psikologis (rasa aman, kenyamanan, dan dukungan moral). Jika lingkungan kerja dikelola dengan baik, maka akan menciptakan suasana yang menyenangkan, meminimalkan stres kerja, dan meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan.

Fase Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) diperkebunan kelapa sawit, lingkungan kerja menghadirkan berbagai tantangan yang memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Secara fisik, area kerja masih terbuka dan para pekerja sering kali terpapar langsung oleh panas matahari atau hujan, dengan kondisi tanah yang berat dan berlumpur terutama saat musim hujan. Ketersediaan fasilitas pendukung seperti tempat berlindung, air bersih, dan sanitasi yang memadai juga masih terbatas di lokasi kerja.

Hipotesis tersebut mendukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Afdeling F (Fanta) PT. Mutiara Agam. Terjalannya lingkungan kerja yang baik membuat kinerja karyawan yang diberikan ikut menjadi meningkat. Dibuktikan melalui pengawasan tugas dari atasan yang baik dan searah dengan regulasi yang ada sehingga kinerja dari karyawan akan meningkat. Penelitian tersebut di

jelaskan bahwa karyawan yang mempunyai disiplin tinggi cenderung menghasilkan kinerja lebih bagus karena mereka bekerja dengan konsisten, tepat waktu, dan mampu mengikuti prosedur kerja dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara terpisah, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kompensasi justru menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap sistem kompensasi agar lebih selaras dengan harapan dan kontribusi karyawan. Mengingat keterbatasan penelitian yang hanya mencakup satu perusahaan, generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup lebih banyak objek dan mempertimbangkan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurohim, Zulkarnain, I., Sembiring, R. S. R., Gunawan, Patimah, T., Sarsono, Prayudi, D., Raflina, R., Hamdani, M., Hidayanti, U., Sudirman, A., Supriatin, D., Anwar, S., Irawan, Supriyati, Ridwan, A., & Istiatin.

(2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (sebuah konsep dan teori). In *Science Signaling* (Vol. 11, Issue 551). <http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema01.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004>

Alwi, A., & Suhendra, I. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72–93.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>

Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 35–49.

Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>

Pertiwi, S., Ikhwana, H., & Nasution, S. W. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 12–18.

<https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>
Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). *The Effect Of*

- Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. International Journal of Research - Granthaalayah*, 7(4), 132–140.
<https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>.
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progres*, 12(1), 84–94.
- Sihombing, R. R. F., Jamaluddin, J., Lase, M. M. K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jesya*, 5(2), 1413–1426.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.725>.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Suprpti, Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). *The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 1(2), 153–173.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2677>.