

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA REGIONAL IV (KERJASAMA
OPERASIONAL/KSO) KEBUN KARANG INONG DESA ALUE GEUNTENG
KECAMATAN RANTO PEUREULAK
KABUPATEN ACEH TIMUR**

Diki Kurniawan¹, Leni Handayani²

Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah Medan Jl Garu II A No. 93 Medan
Telp (061) 7867044 Fax 7862747¹

Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah Medan Jl Garu II A No. 93 Medan
Telp (061) 7867044 Fax 7862747²

dikikurniawan@umnaw.ac.id

lenihandayani@umnaw.ac.id

ABSTRAK

Tuntutan perusahaan terhadap karyawan terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Sementara kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencakup kebutuhan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan di daerah penelitian. Untuk menganalisis pengaruh faktor beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh faktor disiplin terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh faktor loyalitas terhadap kinerja karyawan di daerah penelitian. Metode yang digunakan adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Metode tersebut digunakan untuk meramalkan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian di analisis regresi berganda, dengan menggunakan program SPSS, kemudian dijelaskan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja (X_1), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel lingkungan kerja ini sebesar 2.866 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06. Faktor kompensasi (X_2), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel kompensasi ini sebesar 3.979 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06. Faktor beban kerja (X_3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel beban kerja ini sebesar 0.949 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,06. Faktor disiplin kerja (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel disiplin kerja ini sebesar 4.889 lebih dari t-tabel sebesar 2.06. Faktor loyalitas kerja (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel premi ini sebesar 2.690 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Companies' demands on employees sometimes lead to companies neglecting their needs and desires. Meanwhile, the compensation they receive doesn't cover their needs, leading to employees feeling uncomfortable and becoming disloyal. The purpose of this study is to analyze the influence of work environment factors on employee performance. To analyze the influence of compensation factors on employee performance in the research area. To analyze the influence of workload factors on employee performance. To analyze the influence of discipline factors on employee performance. To analyze the influence of loyalty factors on employee performance in the research area. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. This method is used to predict the influence of the work environment, compensation, workload, discipline, and loyalty on employee performance. The data obtained were then subjected to multiple regression analysis using SPSS and then explained descriptively. The results of the study indicate that the work environment factor (X1) influences employee performance. This can be seen from the t-value of the work environment variable of 2.866, which is greater than the t-table of 2.06. The compensation factor (X2) influences employee performance. This can be seen from the t-value of the compensation variable of 3.979, which is greater than the t-table of 2.06. The workload factor (X3) influences employee performance. This can be seen from the t-value of the workload variable of 0.949, which is smaller than the t-table of 2.06. The work discipline factor (X4) influences employee performance. This can be seen from the t-value of the work discipline variable of 4.889, which is greater than the t-table of 2.06. The work loyalty factor (X5) influences employee performance. This can be seen from the t-count value of the premium variable, which is 2.690, which is greater than the t-table of 2.06.

Keywords: Work Environment, Compensation, Loyalty and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa mempunyai kedudukan yang penting dalam sebuah perusahaan, inti dari tujuan para pekerja dalam pekerjaannya adalah mencari kesejahteraan, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya pada kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat (Sutriniasih, 2017).

“People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective” yang artinya manusia

merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai aset yang paling signifikan dan penting dalam suatu perusahaan karena dengan keberadaannya, mereka dapat berfungsi sebagai penggerak utama bagi sumber daya perusahaan lainnya (termasuk uang, material, teknologi, mesin, metode, dan pasar).

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan

diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan.

Pelatihan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain pengembangan keterampilan (HR expert development), pelatihan ulang (HR retraining), pelatihan lintas fungsi, pengembangan tim (team development), pengembangan bahasa (language technology development), dan kreativitas. (Kreativitas dalam pelatihan SDM) Namun pada prakteknya tidak semua bisnis mampu mencapai hal tersebut.

Tuntutan perusahaan terhadap karyawan terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Sementara kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencakup kebutuhan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal. Ketidaknyaman dalam bekerja yang terjadi dapat menimbulkan hal-hal yang berakibat buruk bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Antara lain yang terjadi adalah timbulnya niat atau kecenderungan pegawai untuk melakukan turnover diperusahaan. Untuk mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya intensi turnover diperusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menarapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Pengelolaan pemberian kompensasi yang baik akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan semangat kerja (Asmirawati, 2016).

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dapat dilihat dari beberapa faktor yang mana salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari proses yang dimulai dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Prawirosentono (2012)

mengatakan kinerja hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat mencerminkan penampilan kerja seseorang dan kelompok disebuah organisasi

Kinerja disebuah perusahaan lebih mengantungkan pada kualitas karyawan dan sumber daya manusia. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Mondy (2010) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan kinerja para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai di perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan kinerja suatu organisasi. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi, (Felicia 2018).

Salah satu hasil dari pengembangan teknologi informasi, untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memanfaatkan sistem informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan

pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kassandra, 2016)

Peningkatan kinerja karyawan tentu saja tidak bisa hanya di pengaruhi oleh sistem informasi akuntansi. Ada faktor lain yang memengaruhi yaitu kompensasi menurut Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya kompensasi memberikan kontribusi atau pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Simamora (2019) menyatakan bahwa dengan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Selain itu faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan saat ini adalah spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. dimana spiritualitas merupakan dimensi yang mampu membentuk karakter perilaku seseorang, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna (Rahman, 2015).

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan dilapangan, ditemukan juga beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara Regional IV Kebun Karang Inong mengenai kinerja karyawan, yaitu: (1) Dalam penyelesaian tugas karyawan belum memiliki kemampuan menyelesaikannya dengan tepat waktu karena kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan (2)

Karyawan kurang memiliki semangat dan gairah dalam bekerja, ini dapat dilihat saat selesai jam istirahat siang karyawan sering terlambat masuk ke perusahaan untuk kembali bekerja (3). Absensi kehadiran yang selalu tidak di penuhi meskipun sanki sudah dijalankan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kerjasama Operasional (KSO) PT. Perkebunan Nusantara Regional IV Kebun Karang Inong Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini akan menemukan suatu informasi mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Regional IV (Kerjasama Operasional /KSO) Kebun Karang Inong Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Populasi dan Sampel

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara purposive (sengaja) yaitu di PT. Perkebunan Nusantara Regional IV (Kerjasama Operasional/KSO) Kebun Karang Inong tepatnya di Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, penentuan berdasarkan dengan pertimbangan bahwa PT. Perkebunan Nusantara Regional IV mempunyai karyawan yang bertugas sebagai karyawan panen dan pemeliharaan tanaman kelapa sawit. Pemilihan lokasi dengan dasar pertimbangan faktor waktu, biaya dan jangkauan peneliti. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2025.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi, menurut Istijanto (2010) observasi adalah metode mengamati dan mencatat pola perilaku orang atau objek atau kejadian melalui cara yang sistematis. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara menggali informasi terkait faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan panen dan karyawan pemupukan
2. Angket (Kuesioner), Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada karyawan yang berkerja sebagai karyawan bagian pemanenan dan pemupukan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja mereka (karyawan)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebar daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut. Tiap pertanyaan atau pernyataan harus merupakan bagian dari hipotesis yang diuji sampel penelitian ini menggunakan skala Likert's bentuk checklist (dengan setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagai sumber data secara langsung.

Tabel 1 Tabel Pedoman Pemberian Skor

No	Pertanyaan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3

4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Instrumen penelitian ini diuji untuk memperoleh kesahihanya dengan uji validitas dan realibilitas data. Validitas berasal dari kata validity yang artinya sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukuranya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukuranya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Tinggi rendahnya realibilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas. Pada awalnya tinggi-rendahnya reabilitas tes tercermin oleh nilai cronbach alpha. Dimana apabila nilai cronbach alpha diats 0,60 maka variable dalam penelitian dapat dikatakan reliable atau handal, sehingga apabila tes terhadap pertanyaan yang diajukan dilakukan secara berulang-ulang maka jawaban responden akan sama.

3. Studi Pustaka, merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2015).
4. Studi Dokumentasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data lainnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Metode tersebut digunakan untuk meramalkan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian di analisis regresi berganda, dengan menggunakan program SPSS, kemudian dijelaskan secara

deskriptif. Analisis ini dilakukan dengan beberapa tahapan

1. Analisa Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu data yang telah terkumpul (Singgih santoso, 2007)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian. Jika instrument benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar. Ketentuannya apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan untuk membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidaknya suatu instrument adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$)
- 2) Terima H_a jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} > \alpha 0,05$)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh seluruh variabel independen dalam model terhadap variabel dependent. Untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak, variabel lingkungan kerja , kompensasi, beban kerja, disiplin dan loyalitas bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka digunakan Uji Statistik Uji F. Pengujian ini dilakukan dengan uji Statistik F dengan kriteria : Terima H_a bila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ dan Tolak H_0 bila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$. Dengan menggunakan SPSS 20 akan dilihat pada tabel ANOVA

ataupun dengan membandingkan sig. F dengan level of test (α) dengan ketentuan bila $\text{sig. F} \geq \alpha$ dan Tolak H_0 (Terima H_a) bila $\text{sig. F} \leq \alpha$

b. Uji Signifikansi secara Parsial (uji t)

Untuk mengetahui signifikan hubungan koefisien regresi secara parsial, dilakukan uji t. formulasi hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Variabel lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, disiplin dan loyalitas tidak berpengaruh secara terhadap variabel kinerja karyawan PT. Perkebunan Nisantara Regional IV (Kerjasama Operasional/KSO).

H_a : Variabel lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, disiplin dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT. Perkebunan Nisantara Regional IV (Kerjasama Operasional/KSO). Uji parsial ini sering disebut dengan uji t (Uji 2 arah) yang mana dengan uji ini apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak dengan ketentuan apabila hasil uji t dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% dengan $\alpha = 0,05$ jika hasil t-hitung lebih besar dan t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat (Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nisantara Regional IV (Kerjasama Operasional/KSO)). Intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent

5. Uji Model (Analisis Regresi Linear Ganda)

Setelah data berskala interval, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara lima variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Beban Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_4) dan Loyalitas (X_5) terhadap variabel yang terikat yaitu Kinerja

Karyawan (Y), digunakan teknik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut : (Muhammad, 2008)

Bentuk umum model regresi linier berganda adalah :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Kompensasi Kerja
- X₃ = Beban Kerja
- X₄ = Disiplin Kerja
- X₅ = Loyalitas Kerja
- A = Konstanta
- b₁, - b₅ = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Regional IV (Kerjasama Operasional/KSO) Kebun Karang Inong

1. Lingkungan Kerja

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Jawaban responden terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	37,5	10	25	10	25	5	12,5	0	0,00	40	100
2	12	30	18	45	8	20	2	5	0	0,00	40	100
3	20	50	12	30	6	15	2	5	0	0,00	40	100
4	15	37,5	16	40	6	15	3	7,5	0	0,00	40	100
5	8	20	15	37,5	10	25	7	17,5	0	0,00	40	100
6	5	12,5	18	45	12	30	5	12,5	0	0,00	40	100
7	12	30	10	25	10	25	8	20	0	0,00	40	100
8	15	37,5	16	40	5	12,5	3	7,5	1	2,5	40	100
9	8	20	15	37,5	12	30	4	10	1	2,5	40	100
10	6	15	20	50	10	25	4	10	0	0,00	40	100

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui jumlah tertinggi dan terendah penilaian responden terhadap kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%).
- 2) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5%).

- 3) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (50%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%).
- 4) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 4, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40,00%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (30,00%).
- 5) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,5%) dan

- minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (17,53%).
- 6) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%).
 - 7) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 7, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (35,00%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (20%).
 - 8) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 8, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab ssetuju sebanyak 16 orang (40,00%) dan minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).

- 9) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 9, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (36,67%) dan minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).
- 10) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 10, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (10%).

2. Kompensasi Kerja

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Kerja (X₂)

Jawaban responden terhadap pernyataan variabel kompensasi kerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 2. dibawah ini.

Tabel 2. Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi Kerja

Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	12,5	10	25	20	50	5	12,5	0	0,00	40	100
2	8	20	14	35	12	30	1	2,5	0	0,00	40	100
3	20	50	20	50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	100
4	15	37,5	20	50	5	12,5	0	0,00	0	0,00	40	100
5	8	20	12	30	10	25	10	25	0	0,00	40	100
6	12	30	19	47,5	6	15	2	5	1	0,00	40	100
7	6	15	16	40	12	30	8	20	0	0,00	40	100
8	5	12,5	12	30	15	37,5	8	20	0	0,00	40	100
9	8	20	10	25	16	40	5	12,5	1	2,5	40	100
10	21	52,5	19	47,5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	100

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui jumlah tertinggi dan terndah penilaian responden terhadap kompensasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (50%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%).
- 2) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 2, dapat diketahui bahwa

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (34%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%)

- 3) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (50%) dan sama dengan minoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%).

- 4) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 4, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (30%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 5 orang (25%).
- 5) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (36,67%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,67%)
- 6) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%) dan minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).
- 7) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 7, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (20%).
- 8) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 8, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (37,5%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (20%).
- 9) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 9, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (30%) dan minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).
- 10) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 10, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (52,5%) dan minoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%)

3. Beban Kerja

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X₃)

Jawaban responden terhadap pernyataan variabel beban kerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 3. dibawah ini.

Tabel 3. Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	25	17	42,5	10	25	3	7,5	0	0,00	40	100
2	6	15	11	27,5	18	45	4	10	1	0,00	40	100
3	3	7,5	8	20	16	40	12	30	1	0,00	40	100
4	11	27,5	19	47,5	6	15	3	7,5	1	0,00	40	100
5	8	20	10	25	13	32,5	7	17,5	2	0,00	40	100

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui jumlah tertinggi dan terndah penilaian responden terhadap beban kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (42,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,3%).
- 2) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%)
- 3) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (40%) dan minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).
- 4) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 4, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (37,5%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (20%).

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%) dan minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).

- 5) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (32,5%) dan

minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%).

4. Disiplin Kerja

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₄)

Jawaban responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45	13	32,5	7	17,5	2	5	0	0,00	40	100
2	12	30	21	52,5	6	15	1	2,5	0	0,00	40	100
3	22	55	11	27,5	5	12,5	2	5	0	0,00	40	100
4	15	37,5	18	45	3	7,5	4	10	0	0,00	40	100
5	6	15	15	37,5	17	42,5	2	5	0	0,00	40	100
6	5	12,5	21	52,5	9	22,5	5	12,5	0	0,00	40	100
7	10	25	16	40	10	25	4	10	0	0,00	40	100
8	9	22,5	18	45	10	25	2	5	1	2,5	40	100

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui jumlah tertinggi dan terendah penilaian responden terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (40,00%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%).
- 2) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%)
- 3) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (55%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%).
- 4) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 4, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (10%).

- 5) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (42,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%)
- 6) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (36,67%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,33%).
- 7) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 7, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%).
- 8) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 8, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (45%) dan

minoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).

4. Loyalitas Kerja

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja (X₅)

Jawaban responden terhadap pernyataan variabel loyalitas kerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Loyalitas Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	40	12	30	9	22,5	3	7,5	0	0,00	40	100
2	12	30	17	42,5	8	20	3	7,5	0	0,00	40	100
3	20	50	12	30	6	15	2	5	0	0,00	40	100
4	12	30	20	50	7	17,5	1	2,5	0	0,00	40	100
5	8	20	21	52,5	6	15	5	12,5	0	0,00	40	100
6	21	52,5	10	25	8	20	1	2,5	0	0,00	40	100
7	6	15	12	30	15	37,5	7	17,5	0	0,00	40	100
8	10	25	20	50	9	22,5	1	2,5	0	0,00	40	100
9	8	20	12	30	18	45	2	5	0	0,00	40	100
10	5	12,5	12	30	17	42,5	6	15	0	0,00	40	100
11	7	17,5	18	45	12	30	3	7,5	0	0,00	40	100
12	6	15	21	52,5	10	25	3	7,5	0	0,00	40	100

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui jumlah tertinggi dan terendah penilaian responden terhadap loyalitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%).
- 2) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (33,33%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (10,00%)
- 3) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (42,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%).
- 4) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 4, dapat diketahui bahwa

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (20%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%).

- 5) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (36,67%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%)
- 6) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (36,67%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%).
- 7) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 7, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (36,7%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%).
- 8) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 8, dapat diketahui bahwa

- mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (50,00%) dan minoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%).
- 9) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 9, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (45,00%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%).
- 10) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 10, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (42,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (15%).

- 11) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 11, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%).
- 12) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 12, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%).

5. Kinerja Karyawan

a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20	19	47,5	6	15	7	17,5	0	0,00	40	100
2	6	15	22	55	8	20	4	10	0	0,00	40	100
3	9	22,5	16	40	10	25	5	12,5	0	0,00	40	100
4	11	27,5	18	45	8	20	3	7,5	0	0,00	40	100
5	9	22,5	20	50	6	15	5	12,5	0	0,00	40	100
6	5	12,5	18	45	11	27,5	6	15	0	0,00	40	100
7	4	10	22	55	10	25	4	10	0	0,00	40	100
8	11	27,5	19	47,5	5	12,5	5	12,5	0	0,00	40	100
9	8	20	15	37,5	14	35	3	7,5	0	0,00	40	100
10	9	22,5	20	50	9	22,5	2	5	0	0,00	40	100
11	12	30	18	45	8	20	2	5	0	0,00	40	100

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui jumlah tertinggi dan terendah penilaian responden terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (17,5%).
- 2) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 22 orang (55%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (10%)

- 3) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (40%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%).
- 4) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 4, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas

- responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%).
- 5) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%)
 - 6) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (15%).
 - 7) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 7, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (55%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (10%).
 - 8) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 8, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (40,00%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (12,5%).
 - 9) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 9, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,5%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5%).
 - 10) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 10, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%).
 - 11) Berdasarkan hasil deskriptif pada pernyataan 11, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%) dan minoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5%)
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, beban kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Regional IV (Kerjasama Operasional/KSO) Kebun Karang Inong dapat diketahui pada Tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensai Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Regional IV

Nomor	Variabel	Karyawan Pemanen		
		Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}
1.	Konstanta	29963.627	5.873	2.06
2.	Lingkungan Kerja (X ₁)	357.294	2.866	
3.	Kompensasi (X ₂)	1289.925	3.979	
4.	Beban Kerja (X ₃)	374.015	0.949	
5.	Disiplin Kerja (X ₄)	857.956	4.889	
6.	Loyalitas Kerja (X ₅)	0.007	2.690	
	R ²	0.850		
	R Square	0.792		
	Ajusted R Square	0.731		
	F _{hitung}	6.153		
	F _{tabel}	2.96		
	Standar Error	3357.52834		

Sumber : Data Hasil Regresi SPSS, Tahun 2025

1. Uji Pengaruh Variabel Secara Serempak

Dari analisis regresi linear berganda di peroleh F-hitung sebesar 6.153 lebih besar dari pada F-Tabel sebesar 2.96 pada tingkat kepercayaan 95% sehingga secara serempak lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3), disiplin kerja (X_4) dan loyalitas kerja (X_5) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian hipotesis diterima.

Nilai koefisien determinasi R-Square yang diperoleh dari persamaan adalah 0.792. hal ini memberikan arti bahwa 79,2% dari perubahan kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh nilai lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), beban kerja (X_3), disiplin kerja (X_4) dan loyalitas kerja (X_5) dan 20,8 % lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan kedalam model regresi seperti kepuasan kerja. Motivasi, kepemimpinan

Dari Tabel dapat diperoleh persamaan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 29963.627 + 357.294X_1 + 1289.925X_2 + 374.015X_3 + 857.956X_4 + 0.007X_5 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Beban Kerja
- X_4 = Disiplin Kerja
- X_5 = Loyalitas Kerja

2. Uji Pengaruh Secara Parsial

Secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel lingkungan kerja ini sebesar 2.866 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06. Tanda Koefisien regresi variabel ini sesuai dengan hipotesis yang diharapkan yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, hal ini karena rata-rata usia karyawan adalah 41 tahun, ini menandakan bahwa umur karyawan di

katakan masih produktif di lihat dari usia yang masih cenderung muda menuju tua

Secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel kompensasi ini sebesar 3.979 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06. sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Secara parsial beban kerja (X_3) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat di ketahui dari nilai t – hitung variabel beban kerja ini sebesar 0.949 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,06. Hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara regional IV (Kerjasama Operasional/KSO) Kebun Karang Inong bekerja mengikuti SOP yang berlaku sehingga karyawan tidak begitu terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan dilapangan

Variabel disiplin kerja (X_4) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan hal ini dapat diketahui dari nilai t – hitung variabel disiplin kerja ini sebesar 4.889 lebih dari t- tabel sebesar 2.06. Karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja, tidak pernah absen dari pekerjaan karyawan tanpa alasan, selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan. Displin karyawan dapat dikatakan meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Variabel loyalitas kerja (X_5) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan hal ini dapat di ketahui dari nilai t-hitung variabel premi ini sebesar 2.690 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06. sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dimana loyalitas merupakan salah satu bentuk balas budi terhadap atasan, karena telah memberikan pekerjaan

bahkan tanggung jawab. Sehingga, dapat dikatakan ketika ada loyalitas maka para karyawan juga berusaha untuk bekerja dengan giat dan baik, agar mereka dapat memberikan hasil yang baik pula.

KESIMPULAN

1. Faktor lingkungan kerja (X_1), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel lingkungan kerja ini sebesar 2.866 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06
2. Faktor kompensasi (X_2), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel kompensasi ini sebesar 3.979 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06
3. Faktor beban kerja (X_3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di ketahui dari nilai t – hitung variabel beban kerja ini sebesar 0.949 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,06.
4. Faktor disiplin kerja (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t – hitung variabel disiplin kerja ini sebesar 4.889 lebih dari t- tabel sebesar 2.06
5. Faktor loyalitas kerja (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di ketahui dari nilai t-hitung variabel premi ini sebesar 2.690 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih di ucapkan kepada Dekan Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah dan sekaligus dosen pembimbing, penguji I Bapak Dian Habibie, SP, MP, Penguji II Bapak Sugiar, SP, MP, atas arahan dan bimbingannya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima Kasih juga disampaikan kepada Ibu Sri Wahyuni, S.Si, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmirawaty,(2016) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT.Sumber alfaria trijaya Tbk Makasar.skripsi manajemen
- Edison, Emron, Y. A. & I. K. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta, Bandung.Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro
- Fekicia, Clarisa, 2018. ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kejadian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Kasandra, N. M. A. A. 2016. Pengaruh Kualitas Penerapan Sia, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 14(1), 539–547.
- Mangkunegara, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Aditama, Bandung
- Mondy. 2010. Human Resource Management. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Prawirosentono. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE
- Rahman, A. (2015). Profil Self Disclosure Peserta Didik dan Implikasinya terhadap Bimbingan Pribadi Sosial. (Skripsi) Psikologi Pendidikan dan

Bimbingan Universitas Pendidikan
Indonesia

Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Sutrinasih, Komang Sri. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. 10(2)