



Artikel masuk:
18 Desember 2021
Artikel diperbaiki:
22 Januari 2022
Artikel diterima:
23 Februari 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.SAWIT
GRAHA MANUNGGAL-BUMI BORNEO ESTATE

Tabella Pranata¹

¹PT. Sawit Graha Manunggal – Kalimantan Utara

email: tabellaeltpranata@gmail.com

Abstact

This study aims to determine (1) the effect of the work environment on employee work discipline (2) the effect of compensation satisfaction on employee work discipline (3) the effect of work motivation on employee work discipline.

This study uses quantitative methods by processing primary data through questionnaires given to employees at PT. Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2. Sampling using saturated sampling technique. The sample obtained was 222 respondents. The analytical tool in this study uses SPSS version 26 software. The analytical method used is regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, multiple linear regression test).

Based on the research analysis, it can be concluded (1) the work environment has a positive and significant effect on employee work discipline (2) Compensation satisfaction is positive and significant on employee work discipline (3) positive and significant work motivation on employee work discipline.

Keyword Kunci: *Work Environment, Compensation Satisfaction, Work Motivation, Work Discipline.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (2) pengaruh kepuasan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan di PT. Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. sampel yang diperoleh sebanyak 222 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda).

Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat disimpulkan (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (2) Kepuasan Kompensasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (3) Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

LATAR BELAKANG

Era persaingan global yang terjadi saat ini ditandai dengan kompetisi yang semakin ketat serta iklim ekonomi dunia yang mengharuskan setiap perusahaan agar mampu bersaing dan melakukan perbaikan komprehensif dan berkelanjutan agar terus berkembang. Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan dari berbagai aspek yang tidak hanya dari segi inovasi produk yang diciptakan, tetapi juga dari segi sumber daya manusia yang berkualitas. Perekonomian nasional Indonesia tidak dapat terlepas dari pertumbuhan ekonomi era globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini.

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan untuk menunjang kinerja perusahaan. Sebuah perusahaan tidak bisa berkembang dengan optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan maju di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan yang berkualitas tinggi, memiliki daya saing tinggi, rasa ingin belajar yang tinggi serta semangat pantang menyerah sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi

Kedisiplinan pada karyawan akan mendorong perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja yang sesuai dengan pedoman dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan begitu, maka perusahaan akan semakin cepat untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Salah satu perusahaan besar yang mementingkan disiplin kerja bagi karyawan karyawannya adalah PT Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2. PT Sawit Graha Manunggal (PT SGM) adalah sebuah perusahaan perkebunan sawit swasta yang merupakan bagian dari Anglo Eastern Plantation (AEP) Group yaitu perusahaan PMA yang berdiri sejak tahun 1985 di Inggris dan terdaftar di London Stiock Exchange. Berdasarkan survey dan kunjungan awal yang dilakukan peneliti dan berdasarkan pengalaman magang yang pernah dilakukan peneliti selama satu bulan di PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2, dapat dilihat bahwa perusahaan masih mengalami masalah kedisiplinan karyawan terutama apabila sedang tidak ada pengawasan langsung dari atasan, hal tersebut mungkin saja bisa disebabkan oleh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja dari masing-masing karyawan itu sendiri. Fenomena permasalahan kedisiplinan tersebut juga diperkuat dengan adanya pendapat dari Juntri Nando Purba selaku Estate Manager di PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2. Permasalahan tersebut biasanya dipicu oleh faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif, kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan dari perusahaan, dan motivasi bekerja para karyawan itu sendiri. Dukungan dari lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2 saat ini untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya sehingga berdampak pada keberlanjutan organisasi. Pentingnya dukungan dari lingkungan kerja dan pengawasan oleh pemimpin adalah agar tidak terjadinya tindakan indisipliner seperti yang terjadi pada pertengahan tahun 2020 kemarin, dimana akibat tidak mematuhi imbauan pemerintah dan tetap nekat untuk mudik saat Hari Raya Idul Fitri 1441 H, ratusan karyawan perkebunan sawit PT Graha Manunggal diwajibkan menjalani isolasi mandiri selama 14 hari untuk memutus kemungkinan terjangkit Covid-19. Hal ini tentunya dapat merugikan perusahaan baik dari segi waktu, biaya maupun tenaga kerja. Selain lingkungan kerja, faktor kepuasan kompensasi

karyawan juga memberikan dampak pada kedisiplinan kerja karyawan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Aturan yang berlaku mengharuskan karyawan berlaku adil dengan karyawan tanpa membeda-bedakan satu sama lain, namun permasalahan yang terjadi adalah perasaan karyawan bahwa kompensasi yang diberikan kepadanya masih belum sebanding dengan kerja keras sebagai pekerja di kelapa sawit yang penuh dengan resiko. Kemudian faktor lain yang terkait dalam tindakan disiplin kerja yakni motivasi kerja karyawan motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu Dengan demikian Disiplin kerja karyawan dapat tercipta seiring dengan motivasi yang diberikan pemimpin kepada bawahannya secara terus menerus dan berkesinambungan. Permasalahan yang terjadi PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2 adalah kurangnya motivasi antar pemimpin dan karyawan dan juga antar rekan kerja. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang terlihat tidak bersemangat dalam bekerja dan kurang focus.

TEORI

Lingkungan Kerja

Robbins (2015) memberikan definisi mengenai lingkungan kerja yaitu lingkungan yang mengarah pada kekuatan dan lembaga yang berbeda di luar organisasi serta secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, Nitisemito dalam Sahlan (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang bisa memengaruhi diri dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan. Bentuk fisik lingkungan kerja (work environmental) adalah ruang, tata letak fisik, kebisingan, peralatan, material, dan hubungan rekan kerja. Kualitas dari semua aspek tersebut memiliki dampak penting dan positif terhadap kualitas prestasi kerja (Tyssen dalam Liyas, Jeli Nata, 2019). Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, yang dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak negatif pada kelangsungan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja, kualitas karyawan dan keamanan (Barry dan Heizer, 2016). Lingkungan kerja memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, hal tersebut dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya maka dia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan aktivitas tersebut, dia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal serta prestasi kerjanya akan tinggi pula. Selain lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja mencakup hubungan kerja sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dengan atasannya. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, lingkungan kerja merupakan tempat melakukan suatu pekerjaan, dan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik adalah dengan menerapkan metode 5S, yaitu: Seiri (sorting out); Seiton (susunan kerapian sistematis); Seiso (spic dan rentang pembersihan); Seiketsu (standarisasi); dan Shitsuke (disiplin diri).

Kepuasan Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Sedangkan menurut Handoko (dalam Notoatmodjo, 2009) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Motivasi Kerja

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa “Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Robbins (2015), motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu (the willingness to exert high level of effort toward organizational goals, conditioned by the effort of ability to satisfy same individual need). Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo dalam Dwianto dan Purnamasari, 2019). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada

perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai dalam Lasmaya, 2016). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai dalam Lasmaya, 2016). Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh, maka data diolah menggunakan software SPSS versi 26 yang kemudian akan dianalisis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sawit Graha Manunggal sebanyak 222 karyawan dengan menggunakan teknik random sampling.

Jenis dan Sumber Data

Semua jenis data bersifat kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data diperoleh dengan bantuan goole form yang disebarakan via email.

Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel dan skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert antara 1 sampai 5 dengan notasi sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Dari hasil pengolahan kuisioner di peroleh profil responden yang menjadi sampel penelitian ini yang disusun dalam tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT. Sawit Graha Manunggal adalah laki-laki sebanyak 195 orang (87.8%) dan sisanya sebanyak 27 orang (12.2%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	195	87.8
Perempuan	27	12.2
Total	222	100.0

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 25 tahun	22	9.9
26 - 30 tahun	31	14.0
31 - 35 tahun	71	32.0
36 - 40 tahun	55	24.8
41 - 45 tahun	25	11.3
46 - 50 tahun	18	8.1
Total	222	100.0

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Sawit Graha Manunggal yang memiliki usia dengan rentang 21-25 tahun berjumlah 22 orang (9.9%), rentang usia 26-30 tahun berjumlah 31 orang (14.0%), 31-35 tahun berjumlah 71 orang (32.0%), 36-40 tahun berjumlah 55 orang (24.8%), 41-45 tahun berjumlah 25 orang (11.3%), dan yang memiliki usia rentang 46-50 tahun berjumlah 18 orang (8.1%).

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP/MTs	128	57.7
SMA/SMK/MA	54	24.3
D1/D2/D3	23	10.4
D4/S1	17	7.7
Total	222	100.0

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan PT. Sawit Graha Manunggal adalah SMP/MTs dengan jumlah 128 orang (57.7%), kemudian untuk pendidikan SMA/SMK/MA berjumlah 54 orang (24.3%), berpendidikan D1/D2/D3 berjumlah 23 orang (10.4%), dan yang berpendidikan terakhir S1/D4 sebanyak 17 orang (7.7%).

Uji Validitas

Uji validitas akan digunakan untuk bisa mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Penelitian akan menguji validitas dari masing masing variabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.671	0,374	Valid
	X1.2	0.681	0,374	Valid
	X1.3	0.696	0,374	Valid
	X1.4	0.640	0,374	Valid
	X1.5	0.516	0,374	Valid
	X1.6	0.401	0,374	Valid
	X1.7	0.707	0,374	Valid
	X1.8	0.671	0,374	Valid
	X1.9	0.681	0,374	Valid
Kompensasi	X2.1	0.775	0,374	Valid
	X2.2	0.682	0,374	Valid
	X2.3	0.608	0,374	Valid
	X2.4	0.740	0,374	Valid
	X2.5	0.679	0,374	Valid
	X2.6	0.620	0,374	Valid
	X2.7	0.629	0,374	Valid
	X2.8	0.646	0,374	Valid
Motivasi	X3.1	0.913	0,374	Valid
	X3.2	0.743	0,374	Valid
	X3.3	0.704	0,374	Valid
	X3.4	0.723	0,374	Valid
	X3.5	0.761	0,374	Valid
	X3.6	0.730	0,374	Valid
	X3.7	0.730	0,374	Valid
	X3.8	0.745	0,374	Valid
	X3.9	0.675	0,374	Valid
	X3.10	0.554	0,374	Valid
Disiplin Kerja	Y.1	0.875	0,374	Valid
	Y.2	0.517	0,374	Valid
	Y.3	0.605	0,374	Valid
	Y.4	0.427	0,374	Valid
	Y.5	0.442	0,374	Valid
	Y.6	0.570	0,374	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas yang berisi pengolahan data keseluruhan variabel yang di olah menggunakan SPSS versi 26 diketahui bahwa dari seluruh item pernyataan angket yang diuji instrumen, seluruhnya dinyatakan valid. Item yang valid dinyatakan dari nilai r hitung lebih besar dari 0,374 ($> 0,374$ r tabel). Selanjutnya dari beberapa item yang valid diambil untuk dijadikan alat pengukuran data pengetahuan, dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Setelah di lakukan diuji validitas, instrumen angket diuji reliabilitas. Pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan teknik alpha cronbach, dengan perhitungan yang

menggunakan program SPSS Versi 26. Hasil pengujian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Reliabilitas Koefisien	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.882	0,6	Reliabel
Kompensasi	0.893	0,6	Reliabel
Motivasi	0.930	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.805	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan dari tabel diatas dapat di lihat seluruh nilai Cronbach's alpha sudah melebihi nilai alpha. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada nilai 0,6 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 6. Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Jawaban					Total jawaban	Total responden	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	3	39	79	101	944	222	4,25
2	0	3	47	73	99	934	222	4,21
3	0	6	38	89	89	927	222	4,18
4	0	6	43	82	91	924	222	4,16
5	0	4	42	82	94	932	222	4,2
6	0	5	39	86	92	931	222	4,19
7	0	6	36	91	89	929	222	4,18
8	0	3	39	79	101	944	222	4,25
9	0	3	47	73	99	934	222	4,21
Jumlah	0	39	370	734	855	1998	1998	37,83
Skor total	0	78	1110	2936	4275	8399		4,20
Rata-rata	0,00	4,33	41,11	81,56	95,00	933,22		

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dicari nilai mean, nilai minimum dan maksimum lingkungan kerja melalui analisis deskriptif. Nilai mean lingkungan kerja adalah 4.20. Nilai lingkungan kerja terendah ada pada pernyataan angket nomor 4 dengan rata-rata 4,16 dan nilai tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 dan 8 dengan nilai rata-rata 4.25. Nilai mean dicari menggunakan rumus di bawah ini.

$$M = (N-1)/n = (5-1)/5 = 4/5 = 0,8$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban angket adalah 4.20

Variabel Kompensasi

Tabel 7. Kompensasi

Pertanyaan	Jawaban					Total jawaban	Total responden	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	4	4	42	28	144	970	222	4,37
2	4	0	51	48	119	944	222	4,25
3	6	4	54	54	104	912	222	4,11
4	4	2	50	59	107	929	222	4,18
5	4	4	57	60	97	908	222	4,09
6	4	10	56	53	99	899	222	4,05
7	4	6	58	57	97	903	222	4,07
8	2	4	60	73	83	897	222	4,04
Jumlah	32	34	428	432	850	1776	1776	33,16
Skor total	32	68	1284	1728	4250	7362		4,15
Rata-rata	4,00	4,25	53,50	54,00	106,25	920,25		

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dicari nilai mean, nilai minimum dan maksimum kompensasi melalui analisis deskriptif. Nilai mean kompensasi adalah 4.15. Nilai kompensasi terendah ada pada pernyataan angket nomor 8 dengan rata-rata 4.04 dan nilai tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 dengan nilai rata-rata 4.37. Nilai mean dicari menggunakan rumus di bawah ini.

$$M = \frac{N - 1}{n} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban angket adalah 4.15.

Berdasarkan data pada Tabel 8, dapat dicari nilai mean, nilai minimum dan maksimum motivasi melalui analisis deskriptif. Nilai mean motivasi adalah 4.47. Nilai motivasi terendah ada pada pernyataan angket nomor 9 dengan rata-rata 4.36 dan nilai tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 dengan nilai rata-rata 4.62. Nilai mean dicari menggunakan rumus di bawah ini.

$$M = \frac{N - 1}{n} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban angket adalah 4.47.

Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan data pada Tabel 9, dapat dicari nilai mean, nilai minimum dan maksimum disiplin kerja melalui analisis deskriptif. Nilai mean disiplin kerja adalah 4.49. Nilai disiplin kerja terendah ada pada pernyataan angket nomor 3 dengan rata-rata 4.33 dan nilai tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 dengan nilai rata-rata 4.59. Nilai mean dicari menggunakan rumus di bawah ini.

$$M = (N-1)/n = (5-1)/5 = 4/5 = 0,8$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban angket adalah 4.49.

Variabel Motivasi

Tabel 8. Motivasi

Pertanyaan	Jawaban					Total jawaban	Total responden	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	2	20	39	161	1025	222	4,62
2	0	2	24	51	145	1005	222	4,53
3	2	2	25	62	131	984	222	4,43
4	2	2	23	56	139	994	222	4,48
5	2	2	28	58	132	982	222	4,42
6	2	4	19	59	138	993	222	4,47
7	0	2	23	54	143	1004	222	4,52
8	2	8	19	49	144	991	222	4,46
9	4	8	24	53	133	969	222	4,36
10	6	8	14	51	143	983	222	4,43
Jumlah	20	40	219	532	1409	2220	2220	44,72
Skor total	20	80	657	2128	7045	9930		4,47
Rata-rata	2,00	4,00	21,90	53,20	140,90	993,00		

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Tabel 9. Disiplin Kerja

Pertanyaan	Jawaban					Total jawaban	Total responden	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	5	20	37	160	1018	222	4,59
2	0	4	17	75	126	989	222	4,45
3	0	6	21	88	107	962	222	4,33
4	2	0	23	59	138	997	222	4,49
5	0	2	18	58	144	1010	222	4,55
6	0	3	14	72	133	1001	222	4,51
Jumlah	2	20	113	389	808	1332	1332	26,92
Skor total	2	40	339	1556	4040	5977		4,49
Rata-rata	0,33	3,33	18,83	64,83	134,67	996,17		

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:
 Pengujian regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.361	1.305		4.108	.000
Lingkungan Kerja	.123	.029	.224	4.200	.000
Kompensasi	.238	.030	.383	7.856	.000
Motivasi	.202	.030	.361	6.756	.000

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Dari hasil penelitian tersebut terbentuklah suatu persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 5.316 + 0.123X_1 + 0.238X_2 + 0.202X_3$$

Konstanta

Konstanta positif sebesar 5.316 memiliki arti jika tidak ada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi maka disiplin kerja karyawan tetap ada sebesar 5.316. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif variabel independen

Variabel Lingkungan Kerja

Nilai B1 adalah 0.123, artinya jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka penilaian disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.123 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Variabel Kompensasi

Nilai B2 adalah 0.238, artinya jika penilaian terhadap variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka penilaian disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.238 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Variabel Motivasi

Nilai B3 adalah 0.202, artinya jika penilaian terhadap variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka penilaian disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.202 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Uji Hipotesis (uji t)

Tabel 11. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.361	1.305		4.108	.000
Lingkungan Kerja	.123	.029	.224	4.200	.000
Kompensasi	.238	.030	.383	7.856	.000
Motivasi	.202	.030	.361	6.756	.000

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Lingkungan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka disiplin kerja juga meningkat. Lingkungan

kerja juga memiliki nilai t hitung sebesar 4.200 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap disiplin kerja.

- b. Kompensasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka disiplin kerja juga meningkat. Kompensasi juga memiliki nilai t hitung sebesar 7.856 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kompensasi signifikan terhadap disiplin kerja.
- c. Motivasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika motivasi meningkat maka disiplin kerja juga meningkat. Motivasi juga memiliki nilai t hitung sebesar 6.756 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah dari variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (secara simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1635.728	3	545.243	93.448	.000 ^b
	Residual	1271.970	218	5.835		
	Total	2907.698	221			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 93.448 ternyata lebih besar dari Ftabel (2,95), hal ini diperkuat dengan adanya nilai signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dari itu, bisa disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate 2. Dengan demikian H₁ diterima.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate 2. Dengan demikian H₂ diterima.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate 2. Dengan demikian H₃ diterima.

Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate 2. Dengan demikian H₄ diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap lingkungan kerja, peneliti dapat mengajukan saran yang bisa dijadikan untuk solusi dari beberapa permasalahan dan di harapkan dapat menjadi pertimbangan untuk pihak manajemen dalam menentukan kebijakan di dalam organisasinya yang terkait disiplin kerja karyawan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). prosedur penelitian suatu pendekatan praktik . Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri Nur Fadilah, A. H. (2013). Pengaruh pendekatan pegawai terhadap kinerja (studi pada pegawai sekretariat daerah kabupaten Gresik.
- Ches F. P. Laoh, B. T. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Donsu, J. D. (2017). Psikologi Keperawatan. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Edison, E. Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ervita Safitri, K. (2013). Statistik I. Palembang: Citrabooks.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- I, M. W. (2011). Promosi kesehatan. yogyakarta: Graha ilmu.
- I.D.K.R. Ardiana, I. B. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. Surabaya.
- Kusaeri, S. (2012). Pengukuran dan Penilaian Pendidikan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muktiani, S. W. (2010). Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2014). Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Primadanti, A. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan, Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Riduwan. (2010). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education.* New Jersey .
- Satria Nuri Sandi, M. A. (2013). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja, Studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel. Malang.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2015). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Motivasi kerja Terhadap disiplin kerja karyawan*.
- Sutrisno, e. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetak ke enam*. Jakarta: Pranada media grub.
- Wahyu Adi Surya, E. S. (2014). *Pengaruh Employee Knowledge, skill, dan Ability (KSA) terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja karyawan*.
- Yulius, S. (2014). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*. Bengkulu: *Skripsi*, Program Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.