

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT MERANTI PAHAM LABUHAN BATU**

**Ernawati Simatupang<sup>1</sup>, A. Mahendra<sup>2</sup>, Helena Sihotang<sup>3</sup>, Elisabeth Simangunsong<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email : [ernawatisimatupang10@gmail.com](mailto:ernawatisimatupang10@gmail.com)<sup>1</sup>, [mahendraroshan7@gmail.com](mailto:mahendraroshan7@gmail.com)<sup>2</sup>,

[simarsoithelen@gmail.com](mailto:simarsoithelen@gmail.com)<sup>3</sup>, [elisabeth081966@gmail.com](mailto:elisabeth081966@gmail.com)<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of career development, non-physical work environment, and compensation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu. Data were obtained directly from respondents (employees) at PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu. The study population was 147 oil palm harvesters, and the sample size was 60 using the Slovin formula. The analysis techniques used in this study included validity and reliability testing, multiple linear regression, and hypothesis testing. Data processing in this study used SPSS version 27 for Windows. The results of this study indicate that career development, non-physical work environment, and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, with a value of  $422.083 > 0.250$ . Partial analysis indicates that career development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu, with a regression coefficient of 0.093 and a significance value of  $0.019 < 0.05$  (less than the tolerance for error). The non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu, with a regression coefficient of 0.370 and a significance value of  $0.001 < 0.05$  (less than the tolerance for error). Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu, with a regression coefficient of 0.700 and a significance value of  $0.001 < 0.05$  (less than the tolerance for error).

**Keywords:** *Career Development, Non-Physical Work Environment, Compensation, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja nonfisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu. Data diperoleh langsung dari responden (karyawan) di PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu. Populasi penelitian adalah 147 orang pemanen kelapa sawit, dan ukuran sampel adalah 60 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 27 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja nonfisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, dengan nilai  $422,083 > 0,250$ . Analisis parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu, dengan koefisien regresi sebesar 0,093 dan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$  (kurang dari toleransi kesalahan). Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Meranti Paham, Labuhan Batu, dengan koefisien regresi sebesar 0,370 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  (kurang dari toleransi kesalahan). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun

Meranti Paham, Labuhan Batu, dengan koefisien regresi sebesar 0,700 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  (kurang dari toleransi kesalahan).

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan sumbangan penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pengelolaan SDM dalam organisasi melibatkan karyawan, pimpinan maupun peraturan organisasi harus memahami bahwa SDM merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam keberhasilannya.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi. Pengembangan karir adalah seseorang yang bekerja pada akhirnya akan memikirkan karir yang ingin dicapainya selama bekerja Kasmir (2017:151). dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan karyawan rasa kepastian tentang masa depan karir mereka.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Terry (2016:23). Lingkungan kerja non fisik merujuk pada segala hal yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

kompensasi juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi adalah balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saragih, 2020) pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan, 2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT.Kimia Farma Apotek Palembang”. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Herwati, 2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT.Bhumyamca Sekawan Jakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 09 tahun 1996.PT Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman. Kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan pengolahan komoditas menjadi bahan baku sebagai industry, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 unit usaha yang menyebar di 9 kabupaten, yaitu kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batu Bara, dan Mandailing Natal.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sunyoto (2014:183) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat mensintesakan pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meraih rencana karier mereka, yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer, atau pihak lain yang terkait. Menurut Siagian (2015:207) indikator pengembangan karir yaitu ; 1) Perlakuan Adil Dalam Karir, 2) Kepedulian Atasan Langsung, 3) Akses Informasi Peluang Promosi 4) Minat Untuk Dipromosikan. Menurut Pageno (2018:121) indikator pengembangan karir sebagai berikut: 1) prestasi kerja, 2) pelatihan 3) latar belakang pendidikan 4) kebijakan organisasi, 5) pengalaman kerja.

### 2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik atau adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2015:183). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesakan lingkungan kerja non fisik adalah suasana di mana karyawan melaksanakan aktivitasnya sehari-hari dan dapat menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Menurut Stefano (2006:94) indikator kerja non fisik adalah: 1) Prosedur kerja 2) Standar kerja 3) Hubungan antar karyawan

Menurut Siagian (2014:118) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: 1) Keamanan Ditempat Kerja 2) Komunikasi 3) Perhatian Yang Diberikan Pimpinan 4) Sistem Penghargaan

### 2.3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Motoatmodjo (2013:241) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Mujanah (2019:34) “Kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan”. Menurut Panggabean (2012:181) “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disintesakan kompensasi merupakan sebagai bentuk imbalan tidak selalu harus berupa uang atau bantuan finansial, tetapi berbagai bentuk kompensasi yang dapat diberikan, sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Menurut Mulyadi (2015:12) indikator kompensasi sebagai berikut: 1)Gaji, 2)Fasilitas, 3)Insentif, 4) tunjangan, 5)Upah. Menurut Simamora (2014:112), indikator kompensasi meliputi: 1) fasilitas, 2) insentif, 3) bonus, 4) Thr

### 2.4. Kinerja karyawan

Sebuah perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu aktivitas yang lazimnya dilakukan adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan peranannya dalam organisasi.

Menurut Robbins (2014:82) kinerja karyawan adalah jawaban atas pertanyaan apa yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Menurut Wibowo (2012:125) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”. Menurut Simamora (2014:41) kinerja merupakan sebagai potensi kerja yakni perbandingan anatar hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat mensintesakan kinerja karyawan

merupakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap instansi, penilaian kerja yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan instansi dengan indikator menurut Menurut Robbins (2013:260) dalam hal kinerja karyawan, indikatornya meliputi : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) tanggung jawab. Menurut Wibowo (2016:86) dalam hal kinerja karyawan, indikatornya meliputi : 1) tujuan, 2) standar, 3) umpan balik, 4) alat atau sarana, 5) kompetensi, 6) motif.

### **2.5. Pengaruh pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu perusahaan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Rivai (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya. Apabila karir seorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Erlangga, 2025) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antika Anggrek Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antika Anggrek Indonesia.

### **2.6. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan tanpa dukungan dari lingkungan yang kondusif dan memberikan kenyamanan saat menjalankan tugas sehari-hari. Jika terdapat gangguan dalam lingkungan kerja, hal tersebut akan berdampak negatif pada konsentrasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Emilia, 2009) dengan judul pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Hasil penelitian tersebut ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II.

### **2.7. Pengaruh kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi, mereka membutuhkan remunerasi yang mencakup tantiem dan tunjangan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka. Kompensasi yang sesuai akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang ditawarkan tidak memenuhi harapan karyawan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, mulai dari keluhan ringan hingga aksi protes yang lebih serius, seperti demonstrasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Karimah, 2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat kota Sukabumi. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat kota Sukabumi

Untuk melihat pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Unit Kebun Merantri Paham Labuhan Batu.



## 2.8. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Berdasarkan pembahasan yang terdapat dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H<sub>1</sub> : pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Unit Kebun Merantri Paham Labuhan Batu.
- H<sub>2</sub> : lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Unit Kebun Merantri Paham Labuhan Batu.
- H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.
- H<sub>4</sub> : pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Unit Kebun Merantri Paham Labuhan Batu.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dinamakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Unit Kebun Merantri Paham Labuhan Batu yang berjumlah 147 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling menggunakan random sampling dengan mengambil sampel dari populasi yang dipilih secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

### 3.2. Teknis Analisis Data

Menggunakan Teknik analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1 Coefficient<sup>a</sup>**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.655	1.109		6.002	.001
Pengembangan Karir (X1)	.093	.039	.075	2.406	.019
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.370	.029	.413	12.686	.001
Kompensasi (X3)	.700	.038	.657	18.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada tabel diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 6,655 + 0,093 PK + 0,370 LK + 0,700 K + e_i$$

Hal ini berarti pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,655 artinya apabila variabel X (pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi) = 0, maka besarnya nilai variabel Y (kinerja Karyawan) adalah sebesar 6,655.

2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,093 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila pengembangan karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,093 satuan dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,093
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,370 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila lingkungan kerja non fisik naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,370 satuan dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,370.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,700 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,700 satuan dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,700.

#### 4.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.655	1.109		6.002	.001
Pengembangan Karir (X1)	.093	.039	.075	2.406	.019
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.370	.029	.413	12.686	.001
Kompensasi (X3)	.700	.038	.657	18.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel 2 tersebut, dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung (2.406) > ttabel (2,000) dengan tingkat signifikan sebesar 0,019 < 0,05 sehingga diambil Keputusan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu
- b. Nilai t hitung (12.686) > ttabel (2,000) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05 sehingga diambil Keputusan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu
- c. Nilai t hitung (18.599) > ttabel (2,000) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05 sehingga diambil Keputusan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu

#### 4.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan (uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	3014.851	3	1004.950	422.083	.001 <sup>b</sup>
	Residual	133.332	56	2.313		
	Total	3148.183	59	2.381		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), *Pengembangan Karir* (X1), Lingkungan kerja Non Fisik (X2), Kompensasi (X3)



Berdasarkan Tabel 3 diatas ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung} (422.083) > F_{tabel} (0,250)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_4$  diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

#### 4.4. Koefisien Determinasi

**Tabel 4 Hasil Output SPSS Koefisien Derminasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 <sup>a</sup>	.958	.955	1.543
a. Predictors: (Constant), <i>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</i> , <i>Pengembangan karir (X<sub>2</sub>)</i> , <i>Lingkungan kerja non fisik (X<sub>3</sub>)</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,958 artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi sebesar 95,8% sedangkan 4,2% lagi dapat di jelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin, dan motivasi.

### KESIMPULAN

1. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah  $KK = 6,655 + 0,093PK + 0,370LK + 0,7000K + e_i$  artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Kemudian lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu. Dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu, hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) tingkat signifikansinya adalah  $0,019 < 0,05$ . Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu dengan tingkat signifikansinya adalah  $0,001 < 0,05$ . Selanjutnya kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
3. Pengembangan karir ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Meranti Paham Labuhan Batu. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah sebesar  $(422.083) > (0,250)$  dan tingkat signifikansinya adalah sebesar  $(0,001 < 0,05)$  dengan memperhatikan F tabel (satu arah) maka  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,958 atau 95,8% artinya dalam penelitian ini variabel independent (pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi) mampu menjelaskan variable dependen (kinerja karyawan), dan sisanya 4,2% dipengaruhi oleh factor lin seperi kepemimpinan, disiplin dan motivasi

### DAFTAR PUSTAKA

Emilia noviani asta sari. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II.*

- Erlangga. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan PT. Antika Anggrek Indonesia. *Jurnal Universitas 45 Surabaya*, 3.
- Herwati. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Bhumyamca Sekawan. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 2.
- Karimah. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Samsat Kota sukabumi. *OJS Unida*.
- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. (2011). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Motoatmodjo, S. (2013). *Manajemen Kinerja* . Jakarta. Rajawali Pers.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. In Medi
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pageno, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Praktik*. Bandung. PT. Bumi Aksara.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta. Prentice hall.
- Ramadhan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3362, 212-220.
- Saragih. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Produktifity*, 3, 3.
- Siagian, Sondang P.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Badan Penerbit STIE YKPN
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Stefano. (2006). *Strategi Pemasaran Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Terj. J. Smith D.F.M. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.