

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK KABUPATEN SRAGEN

Mistyn Aditya Ningrum Saputri¹, Kim Budiwinarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

¹ mistynaditya12@gmail.com

² kimbudiwinarto07@gmail.com

Article Info	Abstract
ARTICLE HISTORY Received: 18/10/2025 Reviewed: 22/10/2025 Revised: 28/10/2025 Accepted: 30/10/2025 DOI: 10.54840/wijob.v4i2.456	<i>This study aims to determine the influence of work discipline, motivation, and compensation on employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Sragen Regency. The number of samples used was 76 respondents which was the result of the calculation of the Slovin formula. The analysis techniques used were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and determination coefficient. The calculations use the SPSS program. The results of the study show that work discipline turns out to have a significant influence on performance. The calculation results showed that the significance value obtained was less than 0,05, so that it showed that there was a significant influence. Motivation does not have a significant effect on performance. This can be seen as a significance figure of more than 0,05, so that it shows no significant influence. Compensation turns out to have a significant influence on performance. The calculation results showed that the significance value obtained was less than 0,05, indicating that there was a significant influence. Based on the F test, it shows that there is a simultaneous influence between work discipline, motivation, and simultaneous compensation on performance. This can be seen from the significance figure that is less than 0,05, so that it shows that there is a simultaneous influence. The coefficient of determination value obtained is 0,737, so that it can be concluded that work discipline, motivation, and compensation simultaneously have an influence of 73,7% on performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.</i> <i>Keywords: work discipline, motivation, compensation, employee performance</i>

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber daya perusahaan seperti modal dan asset mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada didalam perusahaan yang dapat pula mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan seperti karyawan, berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesenjangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan pegawai.

Perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur, khususnya pengolahan pakan ternak seperti PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kabupaten Sragen, dituntut untuk mampu mencapai produktivitas tinggi, menjaga kualitas produk, dan menekan biaya operasional. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkinerja baik.

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, antara lain disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan berpotensi memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas hasil kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan, mengikuti prosedur, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan, menekan tingkat pelanggaran, dan mendukung iklim kerja yang kondusif. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai indikasi rendahnya kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, penggunaan alat pelindung diri yang kurang sesuai, serta pelanggaran terhadap standar operasional prosedur (SOP). Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu efektivitas proses produksi.

Selain disiplin, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, semangat kerja, dan kesediaan untuk bekerja melampaui target minimum. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa inisiatif dan kreativitas. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kebutuhan ekonomi, kesempatan pengembangan karier, penghargaan, suasana kerja, kepemimpinan, serta hubungan antarpegawai.

Faktor lainnya yang sangat penting adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan (Firdaus, Wicaksono, & Karjono, 2023). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, bila pegawai memandang kompensasinya tidak memadai, maka kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan turun (Idayanti, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Widya (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda sehingga hasil penelitian sebelumnya perlu dikaji ulang dalam konteks yang spesifik.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kabupaten Sragen sebagai perusahaan manufaktur besar perlu memperhatikan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk memastikan kinerja karyawan tetap terjaga. Peningkatan produktivitas tidak dapat dipenuhi hanya dengan peralatan modern atau teknologi produksi, tetapi juga memerlukan dukungan sumber daya manusia yang disiplin, termotivasi, dan merasa dihargai.

Oleh karena itu, menarik untuk dikaji bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kabupaten Sragen. Sehingga, tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kabupaten Sragen, (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi

terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kabupaten Sragen, (3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kabupaten Sragen, (4) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kabupaten Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2012). 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 (Alumnawaroch & Alwi, 2017). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. 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.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesiapan karyawan untuk menaati seluruh peraturan, standar kerja, dan norma yang berlaku di perusahaan secara sukarela maupun terpaksa. Menurut Rivai (2018) bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Kesadaran berarti sikap seseorang yang secara sukarela menaati aturan, bukan karena paksaan. Sedangkan kesediaan berarti suatu sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Indikator disiplin kerja dapat dilihat dari absensi, penggunaan jam kerja, serta kesesuaian terhadap kebijakan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan pada ketentuan waktu kerja, standar organisasi, perintah atasan, serta tanggung jawab terhadap tugas. Disiplin juga mencerminkan tingkat kedewasaan dan profesionalitas seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku (Martoyo, 2015). Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara sederhana dapat diartikan *motivating* yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2012).

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang menggerakkan individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2019) bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai suatu tujuan. Sedarmayanti (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan secara optimal berdasarkan keinginan dan kebutuhannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, sehingga karyawan mau bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2014). Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan (Yusuf, 2015). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan.

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2019) bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai (2018) bahwa kompensasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja. Sementara menurut Mondy (2016) bahwa kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas lain yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Dengan demikian, kompensasi adalah bentuk penghargaan organisasi kepada karyawan atas jasa mereka, yang bertujuan untuk mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah proses yang sistematis, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap-tahap yang terencana dengan baik. kinerja merupakan tampilan kerja seseorang tentang bagaimana melakukan pekerjaan dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan. Dari tampilan atau bagaimana seseorang melakukan pekerjaan maka, dapat diukur secara kuantitatif. Kinerja merupakan refleksi dari apa yang dikerjakan kemudian dapat diungkapkan melalui perilaku yang dimunculkan seseorang. Setiap individu memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang dimiliki, untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tentunya harus berdasarkan waktu yang ditetapkan. Individu tidak dikatakan maksimal dalam bekerja jika tidak memiliki perilaku yang baik dalam kerjanya. Perilaku yang baik dalam bekerja tentunya harus berkualitas, memiliki kemampuan berinisiatif dan mampu bekerja sama dengan rekan maupun atasannya (Mahmudi, 2011).

Kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. kinerja adalah tampilan kerja tentang bagaimana dan apa yang dikerjakan seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diembankan padanya. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Istifadah & Santoso, 2019). Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas

maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (Robbins & Judge, 2011).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2019) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai bentuk prestasi kerja sesuai perannya di perusahaan.

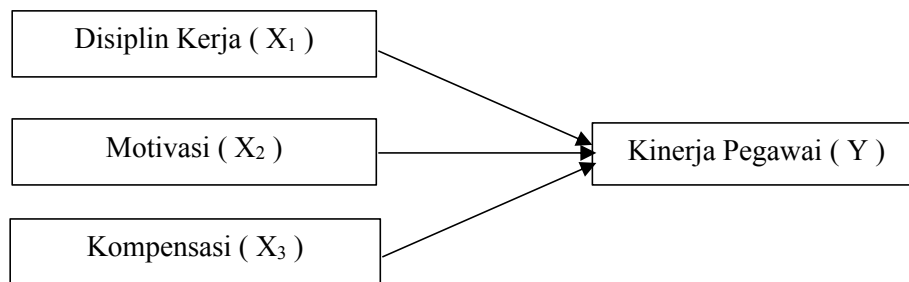
Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab pekerjaan. Penelitian Firdaus *et al.* (2023) dan Adha *et.al* (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan berorientasi target. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Motivasi menjadi dorongan psikologis yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019) bahwa motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Penelitian oleh Putra & Pertiwi (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang semakin tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Rivai (2018) menyatakan bahwa kompensasi yang layak akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja. Penelitian Anggrainy (2020), Saputra *et al.* (2022), dan Hidayati & Rahma (2019) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan tepat waktu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang semakin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen adalah sebagai berikut:

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen.
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen.
3. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen.
4. Diduga disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana metode ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Sragen yang berjumlah 320 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh ukuran sampel sebanyak 76 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling aksidental.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Menurut Mahmudi (2011) bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari: konsistensi, dapat dibandingkan jelas, dapat dikontrol, kontijensi, dan komprehensif.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Menurut Nitisemito (2019) bahwa indikator disiplin kerja terdiri dari: produktivitas kerja, tingkat absensi, penyelesaian pekerjaan, tingkat kecerobohan, dan konflik antar karyawan.

3. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa indikator motivasi terdiri dari: tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

4. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai aspek yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Menurut Simamora (2014) bahwa indikator kompensasi terdiri dari: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X₁ = disiplin kerja

X₂ = motivasi

X₃ = kompensasi

β₀ = konstanta

β₁ = koefisien regresi variabel disiplin kerja

β₂ = koefisien regresi variabel motivasi

β₃ = koefisien regresi variabel kompensasi

ε = error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 (Santoso, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Deskriptif responden di PT. Japfa Comfeed Indonesia Sragen dalam penelitian ini mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan latar belakang pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner sebanyak 76 kuesioner. Deskriptif responden ditunjukkan melalui data persentase. Berikut ini adalah hasil deskriptif tentang responden:

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	42	55,3
Perempuan	34	44,7
Jumlah	76	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 42 orang (55,3%) dan responden perempuan sebanyak 34 orang (44,7%).

2. Latar Belakang Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Latar Belakang Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	60	78,9
Diploma	6	7,9
Sarjana	10	13,2
Jumlah	76	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 60 orang (78,9%), responden yang berlatar belakang pendidikan Diploma sebanyak 6 orang (7,9%), dan responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (13,2%). Dengan demikian, karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Sragen didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK.

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	1,678	1,438	1,167	0,247
Disiplin Kerja (X ₂)	0,340	0,096	3,532	0,001
Motivasi (X ₂)	0,171	0,105	1,632	0,107
Kompensasi (X ₃)	0,402	0,072	5,545	0,000
F-hitung = 67,379				0,000

$$R^2 = 0,737$$

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 3 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 1,678 + 0,340 X_1 + 0,171 X_2 + 0,402 X_3 + e$$

Pada tabel 3 nampak bahwa koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,340. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen. Dengan kata lain, jika nilai disiplin kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen meningkat sebesar 0,340 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,532 dengan nilai *sig* sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen adalah diterima.

Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel motivasi sebesar 0,171. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen juga akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika motivasi meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen meningkat sebesar 0,171 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,632 dengan nilai *sig* sebesar 0,107. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,107 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen adalah ditolak.

Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel kompensasi sebesar 0,402. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang semakin bagus, maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen juga akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika kompensasi meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen meningkat sebesar 0,402 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,545 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen adalah diterima.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen yaitu didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3 diperoleh F-hitung sebesar 67,379 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen. Sedangkan berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,737, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen adalah sebesar 73,7%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja semakin disiplin, maka berdampak kepada kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk semakin meningkat. Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya, karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan kepada perusahaan. Jadi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Disiplin yang baik akan menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik juga yang tentunya akan mempengaruhi penghasilan suatu perusahaan. Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik, maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Istifadah dan Santoso (2019), Pragiwani, *et.al* (2020), Sari dan Prijati (2022), Firdaus, *et.al* (2023), Adha dan Kasmari (2024), dan Nurzakiah dan Febrian (2024) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Muna dan Isnowati (2022) dan Tannady, *et.al* (2022) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Sragen. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun memiliki motivasi dalam bekerja, semangat tersebut secara langsung tercermin dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Motivasi pada dasarnya tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja. Ada karyawan yang tetap menunjukkan kinerja baik meskipun tidak termotivasi karena adanya pengaruh dari kompetensi yang sudah terbiasa bekerja di dalamnya. Jika motivasi yang muncul cenderung bersifat ekstrinsik, seperti insentif, teguran, atau kepatuhan terhadap aturan, maka pengaruhnya cenderung sementara dan tidak konsisten terhadap kinerja jangka panjang. Sebaliknya, motivasi intrinsik seperti komitmen, minat, dan tanggung jawab, mungkin belum terbentuk secara kuat sehingga tidak berdampak signifikan pada kinerja. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Pragiwani, *et.al* (2020) dan Firdaus, *et.al* (2023) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Istifadah dan Santoso (2019), Muna dan Isnowati (2022), Sari dan Prijati (2022), dan Nurzakiah dan Febrian (2024) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa pemberian imbalan yang layak mampu menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya, karena kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika kompensasi diberikan secara adil, proporsional, dan sesuai dengan beban kerja, karyawan akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk bekerja lebih optimal. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Istifadah dan Santoso (2019), Pragiwani, *et.al* (2020), Firdaus, *et.al* (2023), Sari dan Prijati (2022), dan Nurzakiah dan Febrian (2024) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari

Febriana dan Setia (2023) dan Adha dan Kasmari (2024) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sragen.
2. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sragen.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sragen.
4. Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sragen.

Saran yang direkomendasikan bahwa gaya kepemimpinan hendaknya menjadi perhatian oleh pihak manajemen perusahaan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sragen. Disamping itu, perlu menambahkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, *job satisfaction*, atau beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F.A., Kasmari. 2024. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*. Vol. 8 No. 2.
- Alumnawaroch, S., Alwi, S. L. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 1.
- Anggrainy, D. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7 No. 2.
- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edis Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Febriani, L., Setia, S. 2023. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol.9 No.1
- Firdaus, Wicaksono, B.W., Karjono, A. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 26 No.1
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N., Rahma, A. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Industri. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol. 8 No. 3.
- Idayanti, E. 2020. The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol. 4 No. 6.
- Istifadah, A., Santoso, A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*. Vol. 3 No. 3.
- Mahmudi. 2011. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R. W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Muna, N., Isnowati., S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. LKM Demak Sejahtera). *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 5 No. 2.
- Nitisemito, A. S. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurzakiah, E.L., Febrian, W.D. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*. Vol. 6 No. 1.
- Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M.B. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora, dan Kebijakan Publik*. Vol. 3 No. 3.
- Pratama, R., Widya, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8 No. 2.
- Putra, A., Pertiwi, D. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 9 No. 1.
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, R.E, Sari, M., Pratama, H. 2022. Kompensasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 10 No. 1.
- Sari, D. P. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 9 No. 1.
- Sari, R.O., Prijati. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl PT. Kaenka Intikreasi). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 11 No. 3
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, H., Renwarin, J.M.J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, Palilingan, R.A. 2022. Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*. Vol. 6 No. 2.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.