

Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Budaya Kerja, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

David Wahyudi¹, Kridha Hery Gunawan²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : davidwahyudi313@gmail.com, krido@untag-sby.co.id

Abstract

This study aims to provide an in-depth analysis of the influence of work discipline, work culture, and compensation on employee work improvement at PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. The importance of this study is rooted in the increasingly competitive business environment that requires organizations, particularly those operating in the agribusiness sector, to continuously enhance the quality and effectiveness of their human resources. A quantitative research approach was adopted using a survey method. Data were collected through structured questionnaires distributed to 61 permanent employees working in the administrative division. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS version 30. The results of the study reveal that partially, work culture and compensation have a positive and statistically significant effect on employee work improvement, indicating that a supportive organizational environment and a fair reward system play a crucial role in encouraging employees to work more effectively. In contrast, work discipline does not show a significant partial effect on employee work improvement. Nevertheless, simultaneous testing demonstrates that work discipline, work culture, and compensation collectively exert a significant influence on employee work improvement. The coefficient of determination (R^2) value of 0.926 indicates that 92.6% of the variation in employee work improvement can be explained by the three independent variables examined in this study, while the remaining 32.5% is influenced by other factors not included in the research model. Among the independent variables, work culture is identified as the most dominant factor affecting employee work improvement. These findings emphasize the need for companies to prioritize the development of a strong work culture and the implementation of equitable compensation policies in order to enhance employee performance and organizational effectiveness.

Keywords: Work Discipline, Work Culture, Compensation, Employee Work Improvement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi terhadap peningkatan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. Pentingnya penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin ketatnya persaingan usaha yang menuntut perusahaan, khususnya di sektor agribisnis, untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada 61 karyawan tetap yang bekerja pada bagian administrasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, kedisiplinan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kerja karyawan. Namun demikian, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,926 mengindikasikan bahwa 92,6% variasi peningkatan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Budaya kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi peningkatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci : *Kedisiplinan Kerja, Budaya Kerja, Kompensasi, Peningkatan Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi telah mendorong terjadinya persaingan bisnis yang semakin ketat di berbagai sektor industri. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan

kerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial dalam menunjang keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan.

PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di sektor agribisnis dan memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan pangan nasional. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja dan efektivitas kerja karyawan, khususnya pada bagian administrasi yang berfungsi sebagai pendukung utama proses manajerial dan operasional. Peningkatan kerja karyawan pada bagian ini menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian aktivitas perusahaan.

Peningkatan kerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Beberapa faktor yang sering dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia antara lain kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi. Kedisiplinan kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi karyawan. Sementara itu, kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan.

Meskipun ketiga faktor tersebut secara teoritis diyakini berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan, namun dalam praktiknya pengaruh masing-masing faktor dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengkaji sejauh mana kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi memengaruhi peningkatan kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.?
4. Apakah Kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis hal-hal berikut:

1. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

4. Pengaruh kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

Kajian Pustaka

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Dalam dunia manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan kerja merupakan fondasi penting yang mendasari terciptanya keteraturan, efisiensi, dan produktivitas dalam organisasi. Kedisiplinan yang tinggi membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, meningkatkan produktivitas individu maupun tim, dan mengurangi konflik serta penyimpangan perilaku kerja.

Menurut Dewi dan Basrowi (2024:13) Disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Kemudian Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021:23) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja sama. Menurut Ambiya dkk (2021:10) Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya. Hal itu dikarenakan landasan

dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Menurut Simamora (2021:2) Budaya kerja, merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi bisa berbentuk finansial maupun non-finansial. menurut M. S. P. Hasibuan (2020:150), kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Ningsih dkk (2021:153) Kompensasi digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan strategis perusahaan karena mampu mempengaruhi perilaku karyawan.

Pengertian Peningkatan Kerja

Menurut Indahsari dan Damayanti (2020), peningkatan kerja berkaitan dengan peningkatan produktivitas yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, semakin besar peluang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2016), peningkatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan, motivasi, persepsi peran, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta dapat diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kerja sama.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
2. Pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
3. Pengaruh Signifikan antara kompensasi terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
4. Interaksi yang signifikan antara kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan dalam mempengaruhi kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel. Desain penelitian ini bersifat kausal, di mana peneliti berusaha menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan ini digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengukur besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti secara objektif melalui data numerik yang dianalisis secara statistik.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan responden

terhadap setiap pernyataan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian melalui media daring berupa google form untuk mengumpulkan data primer yang akan diolah menjadi data sekunder.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan R tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Uji validitas dengan tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$, dengan dasar keputusannya yaitu : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisoner mengenai variabel – variabel peneltian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian. (Sugiyono,2020:188).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat

ukur (kuesioner) dapat memberikan hasil yang konsisten apabila diujikan kembali dalam waktu yang berbeda. Menurut kriteria dalam penelitian ini, instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Peningkatan Kerja Karyawan

a = konstanta

X₁ = Kedisiplinan Kerja

X₂ = Budaya Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel stres kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2012: 275), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Regresi Berganda Variabel
Kedisiplinan (X₁), Budaya Kerja (X₂), Kompensasi (X₃),
Dan Peningkatan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.620	1.704		-.950	.346
	TOTAL_X1	-.111	.180	-.101	-.617	.540
	TOTAL_X2	2.347	.414	1.281	5.670	<.001
	TOTAL_X3	-.367	.137	-.263	-2.678	.010

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4.1, maka model persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\text{TOTAL_Y} = -1,620 + - 0,111(\text{TOTAL_X1}) + 2,347(\text{TOTAL_X2}) - 0,367(\text{TOTAL_X3})$$

Nilai konstanta sebesar -1,620 menunjukkan bahwa apabila variabel Kedisiplinan (TOTAL_X1), Budaya Kerja (TOTAL_X2), dan Kompensasi (TOTAL_X3) dianggap konstan (atau bernilai nol), maka nilai Peningkatan Kerja (TOTAL_Y) adalah sebesar -1,620.

Koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan (TOTAL_X1) adalah sebesar - 0,111, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kedisiplinan akan menyebabkan penurunan Peningkatan Kerja sebesar 0,111, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk variabel Budaya Kerja (TOTAL_X2) adalah sebesar +2,347, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Kerja akan meningkatkan Peningkatan Kerja sebesar 2,347, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (TOTAL_X3) adalah sebesar - 0,367, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompensasi akan menurunkan Peningkatan Kerja sebesar 0,367, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.620	1.704		-.950	.346
	TOTAL_X1	-.111	.180	-.101	-.617	.540
	TOTAL_X2	2.347	.414	1.281	5.670	<.001
	TOTAL_X3	-.367	.137	-.263	-2.678	.010

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 30

Penjelasan :

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan output dapat dilihat dari tabel yang dapat diperoleh dari setiap variabel.

Uji t pada variabel Kedisiplinan (TOTAL_X1)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Kedisiplinan (TOTAL_X1) terhadap variabel Peningkatan Kerja (TOTAL_Y).

Kriteria:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,540 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,617 < 1,96$, maka H_a ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya bahwa variabel Kedisiplinan (TOTAL_X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kerja (TOTAL_Y).

Uji t pada variabel Budaya Kerja (TOTAL_X2)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Budaya Kerja (TOTAL_X2) terhadap variabel Peningkatan Kerja (TOTAL_Y).

Kriteria:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $< 0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,670 > 1,96$, maka H_a diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya bahwa variabel Budaya Kerja (TOTAL_X2) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Peningkatan Kerja (TOTAL_Y).

Uji t pada variabel Kompensasi (TOTAL_X3)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Kompensasi (TOTAL_X3) terhadap variabel Peningkatan Kerja (TOTAL_Y).

Kriteria:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,678 < 1,96$, maka H_a diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya bahwa variabel Kompensasi (TOTAL_X3) mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap Peningkatan Kerja (TOTAL_Y).

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel stres kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7730.873	3	2576.958	236.123	<,001 ^b
	Residual	622.077	57	10.914		
	Total	8352.951	60			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 30

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.3 diperoleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 236,123. Jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,76 (dengan derajat bebas $k = 3$ dan $n-k = 57$ pada tingkat signifikansi 5%), maka $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($236,123 > 2,76$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan (X_1), budaya kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.922	3.30358

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 30

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai R² 0.926 yang berarti bahwa sebesar 92.6% Peningkatan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kedisiplinan (X1), Budaya kerja (X2), Kompensasi (X3). Sedangkan 7.4% dijelaskan oleh variabilitas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kerja

Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara parsial, dengan koefisien regresi sebesar 0,107, nilai signifikansi 0,540 (Sig. > 0,05), dan t hitung 0,617 lebih kecil dari t tabel 1,96. Artinya, kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan secara mandiri.

Namun demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persepsi karyawan terhadap kedisiplinan kerja berada pada angka 3,74 dengan standar deviasi 0,93, yang menandakan bahwa secara umum karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik, terutama dalam aspek kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Meskipun hasil statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial, kedisiplinan tetap menjadi fondasi penting dalam menjaga keteraturan dan stabilitas lingkungan kerja. Hasil ini bisa

menunjukkan bahwa dalam konteks PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk., peningkatan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya kerja dan kompensasi dibandingkan faktor disiplin secara individu.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kerja

Variabel Budaya Kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial, dengan koefisien regresi sebesar 0,713, nilai signifikansi $< 0,001$ (Sig. $< 0,05$), dan t hitung 5,670, lebih besar dari t tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan perusahaan secara nyata mampu mendorong peningkatan kerja karyawan.

Data menunjukkan bahwa nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap budaya kerja adalah 3,82 dengan standar deviasi 0,79, yang berarti secara umum karyawan merasa budaya kerja perusahaan sudah baik, terutama dalam hal kolaborasi, komunikasi yang terbuka, serta nilai-nilai etika dan profesionalisme yang dijunjung tinggi.

Temuan ini mempertegas bahwa budaya kerja yang positif mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Kerja

Variabel Kompensasi (X3) juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, dengan koefisien regresi sebesar 0,204, nilai signifikansi 0,010 (Sig. $< 0,05$), dan t hitung 2,678 lebih besar dari t tabel 1,96. Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai berdampak positif terhadap peningkatan kerja karyawan.

Data menunjukkan bahwa nilai rata-rata persepsi terhadap kompensasi adalah 3,63 dengan standar deviasi 1,12, yang berarti secara

umum karyawan merasa cukup puas dengan kompensasi yang diberikan, termasuk gaji pokok, tunjangan, serta insentif berbasis kinerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya peran sistem penghargaan yang adil dan proporsional terhadap kontribusi karyawan dalam mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Simultan Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Variabel Y

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kedisiplinan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ (Sig. $< 0,05$) dan F hitung 236,12, lebih besar dari F tabel 1,96.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara bersama-sama ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi dari kedisiplinan yang terjaga, budaya kerja yang kuat, dan kompensasi yang memadai. Manajemen perusahaan perlu menjaga keseimbangan ketiga aspek tersebut agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kesimpulan

1. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap peningkatan kerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,2854 dengan signifikansi 0,1600 ($> 0,05$), sehingga secara statistik pengaruhnya

tidak signifikan. Meskipun demikian, kedisiplinan tetap menunjukkan kecenderungan positif dalam mendukung peningkatan kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2. Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, budaya kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,6303 dengan signifikansi 0,0007 ($<0,05$). Artinya, budaya kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan berlandaskan nilai-nilai organisasi secara nyata mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi 0,1449 dengan signifikansi 0,0494 ($<0,05$). Hal ini berarti sistem kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan untuk mencapai target kerja yang lebih baik.
4. Secara simultan, variabel kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan F hitung sebesar 32,481 lebih besar dari F tabel 2,70, yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.926 menunjukkan bahwa 92.6% variasi peningkatan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan

sisanya 7.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan simpulan yang diperoleh, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh manajemen PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

1. Perusahaan perlu memperkuat budaya kerja yang positif dan produktif. Budaya kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen diharapkan terus membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan suportif melalui pelatihan rutin, internalisasi nilai-nilai perusahaan, serta pengembangan program-program kerja sama tim. Melalui upaya tersebut, diharapkan tercipta suasana kerja yang kondusif dan mampu meningkatkan motivasi kerja seluruh karyawan.
2. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi secara berkala. Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kerja keras mereka, tetapi juga menjadi faktor pendorong motivasi dan loyalitas. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa sistem penggajian, tunjangan, maupun insentif kinerja tetap kompetitif dan relevan dengan perkembangan kebutuhan karyawan serta kondisi pasar tenaga kerja.
3. Meskipun hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial tidak signifikan, perusahaan tetap perlu menegakkan kedisiplinan kerja secara konsisten. Kedisiplinan

merupakan pondasi dasar dalam menjaga keteraturan aktivitas operasional sehari-hari. Disiplin kerja yang baik akan membentuk kebiasaan positif pada diri karyawan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Perusahaan perlu mengelola ketiga variabel tersebut—kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kompensasi—secara terpadu dan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiganya secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek perilaku, budaya, dan penghargaan secara seimbang. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Dewi, N. K. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 45-60.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EViews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(4), 112-125.
- Iskandar, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 85-99.

- Lestari, R. (2020). Kompensasi dan Kinerja: Peran Mediator Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 70-82.
- Malayu S. P. Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara 9795264915, 9789795264910.
- NIST. (2024). Critical Values of the Student's t Distribution. Dalam *Exploratory Data Analysis*, Bagian 1.3.6.7.2. NIST/Electronic Handbook of Statistical Methods.
- Prasetyo, A. (2020). Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan: Analisis dengan Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 20-35.
- Rachmawati, D. (2021). Kompensasi dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Artikel ini membahas hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.
- Rachmawati, D. (2021). Kompensasi dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 75-85.
- Ratnasari, L. (2019). Kedisiplinan Kerja dan Motivasi: Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 7(2), 50-64.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson. Buku ini membahas berbagai aspek perilaku organisasi, termasuk kedisiplinan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. Buku ini menjelaskan konsep budaya organisasi dan bagaimana budaya tersebut mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.
- Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press. Buku ini membahas berbagai aspek iklim dan budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
- Setiawan, B. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(3), 30-42.
- Siegle, Del. Critical Values of the Pearson Correlation Coefficient (r). Rev. 2/24/2015. University of Connecticut.
- Silaen, N. R., Syaramsiansyah, S., Charliansiah, R., Sari, M. R., & Marthani, E. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Susanto, M. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja di Perusahaan Startup. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 15(3), 45-58.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 13(2), 90-105.

