

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN HOUSEKEEPING APARTEMEN THE PAKUBUWONO SPRING JAKARTA SELATAN

Kiki Adrian¹, Liawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* Kikiadrian115@gmail.com¹, dosen02579@unpam.ac.id²

Abstract. *The objective of this study is to examine the effect of compensation and work discipline on employee work productivity in the Housekeeping Department of The Pakubuwono Spring Apartment, South Jakarta, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative research method. The sampling technique used is the Saturated sample method, resulting in a total sample of 60 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study are as follows: The analysis of the effect of the compensation variable (X1) on employee work productivity (Y) is based on the regression equation $Y = 4.415 + 1.243X1$. The correlation coefficient value is 0.661, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination shows that compensation contributes 43.7% to employee work productivity, while the remaining 56.3% is influenced by other factors. Based on the hypothesis test, the calculated t-value is greater than the t-table value ($7.162 > 2.001$); therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. This indicates that compensation has a significant effect on employee work productivity in the Housekeeping Department of The Pakubuwono Spring Apartment, South Jakarta. The analysis of the effect of the work discipline variable (X2) on employee work productivity (Y) is based on the regression equation $Y = 7.427 + 1.137X2$. The correlation coefficient value is 0.711, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination shows that work discipline contributes 50.6% to employee work productivity, while the remaining 49.4% is influenced by other factors. Based on the hypothesis test, the calculated t-value is greater than the t-table value ($7.838 > 2.001$); therefore, H_0 is rejected and H_2 is accepted. This indicates that work discipline has a significant effect on employee work productivity in the Housekeeping Department of The Pakubuwono Spring Apartment, South Jakarta. Furthermore, the simultaneous effect of compensation (X1) and work discipline (X2) on employee work productivity (Y) is based on the regression equation $Y = 4.755 + 0.375X1 + 0.865X2$. The correlation coefficient value between the independent variables and the dependent variable is 0.853, indicating a strong relationship. The coefficient of determination shows that compensation and work discipline simultaneously contribute 51.7% to employee work productivity, while the remaining 48.3% is influenced by other factors. Based on the hypothesis test, the calculated F-value is greater than the F-table value ($27.439 > 3.160$); therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that compensation and work discipline simultaneously have a highly significant effect on employee work productivity in the Housekeeping Department of The Pakubuwono Spring Apartment, South Jakarta.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Work Productivity*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Housekeeping Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut : Hasil perhitungan pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 4,415 + 1,243X1$. Berdasarkan koefisien korelasi yaitu sebesar 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 43,7% sedangkan sisanya ($100\%-43,7\%$) = 56,3% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($7,162 > 2,001$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima

Naskah Masuk: Juli 2026 ; Revisi: Juli 2026; Diterima: Juli 2026; ; Terbit: Juli 2026.

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING* APARTEMEN
THE PAKUBUWONO SPRING JAKARTA SELATAN

artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Departemen Housekeeping Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan. Hasil perhitungan pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 7,427 + 1,137X_2$. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,711 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 50,6% sedangkan sisanya $(100\% - 50,6\%) = 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,838 > 2,001)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Departemen Housekeeping Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan. Hasil perhitungan pengaruh variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 4,755 + 0,375X_1 + 0,865X_2$. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,853 artinya memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 51,7\%) = 48,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(27,439 > 3,160)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara simultan disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Departemen Housekeeping Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang diberikan oleh setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau karyawan.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Kompensasi Kerja pada Departemen *Housekeeping*
Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Gaji	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan	26	34
2	Insentif	Karyawan akan mendapatkan insentif atau bonus jika mereka bekerja lebih dari jam kerja (<i>overtime</i>)	23	37
3	Tunjangan	Karyawan mendapatkan berbagai tunjangan sesuai dengan peraturan pemerintah	20	40

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING* APARTEMEN
THE PAKUBUWONO SPRING JAKARTA SELATAN

4	Fasilitas	Perusahaan memberikan fasilitas penunjang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	21	39
Total Jawaban			90 (37,5%)	150 (62,5%)

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan pada data tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa berdasarkan pernyataan diindikator masalah kompensasi pada Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan, masih didapatkan banyak kekurangan. Berdasarkan pernyataan diindikator upah dan gaji ada 34 orang yang menjawab tidak setuju, lalu pada pernyataan diindikator insentif ada 37 orang yang menjawab tidak setuju, pada pernyataan diindikator tunjangan ada 40 orang yang menjawab tidak setuju, yang terakhir pada pernyataan diindikator fasilitas perusahaan ada 39 orang yang menjawab tidak setuju. Hal ini tentunya bisa menjadi tanda bahwa adanya permasalahan kompensasi pada Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan. Jumlah kompensasi atau tunjangan pada sebuah perusahaan tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan ditempat tersebut. Selain kompensasi, variabel yang sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan atau instansi adalah pengelolaan disiplin kerja karyawan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan Periode Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja dalam Satu Tahun	Izin	Sakit	anpa Ket	Jumlah Hadir (%)	umlah Tidak Hadir
2022	60	260 hari kerja	37	26	9	188 (72,30%)	72 (27,70%)
2023	60		37	47	7	169 (65,0%)	91 (35,0%)
2024	60		41	34	11	174 (66,92%)	86 (33,08%)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pada data tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tidak stabil, hal ini terlihat dari fluktuasi absensi selama 3 tahun. Jumlah kehadiran pada tahun 2022 berjumlah 188 kali atau sebesar 72,30%, tahun 2023 berjumlah 169 kali atau sebesar 65% dan tahun 2024 berjumlah 174 kali atau sebesar 66,92%. Kehadiran karyawan sangat penting, karena dengan kehadiran yang baik dan tepat waktu tentunya akan membuat produktivitas kerja karyawan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, kehadiran karyawan yang rendah tentunya akan berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.3
Assessment of Housekeeping Services Employees Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING* APARTEMEN
THE PAKUBUWONO SPRING JAKARTA SELATAN**

Bulan	JANUARI s/d DESEMBER	Tahun	2025
Nama	MUHAMMAD YASIN	Departemen	Housekeeping (Kanaklin)
saat	TEAM LEADER	Jabatan sekarang	Team Leader

I. Ringkasan Penilaian		*Harap isi pada kolom ungu			
No.	Pencapaian sasaran	Bobot dengan anak buah	NILAI		
			Penilaian oleh Karyawan	Penilaian Oleh Spv (1-100)	Penilaian oleh BM (1 - 100)
1	Pencapaian	30%	65	55	50
2	Kerjasama	10%	70	66	57
3	Inisiatif & Kreatifitas	10%	65	60	58
4	Sikap	10%	80	85	87
5	Absensi (MHRIS)	20%	80	80	86
6	Kepemimpinan	20%	60	74	78
					68

Nilailah dengan menggunakan angka 10 s.d. 100 sesuai pedoman		Karyawan yang dinilai	Nama	MUHAMMAD YASIN	TTD (M.Yasin)
45 - 55	Tidak memuaskan (C)		Tanggal		
56 - 65	Kurang (C+)	Penilai langsung	Nama	Nugraha A.M	TTD (Nugraha)
66 - 75	Cukup (B)		Tanggal		
76 - 86	Baik (B+)	Atasan Penilai	Nama	Nurudin	TTD (Nurudin)
87 - 100	Sangat memuaskan (A)		Tanggal		

* Poin adalah nilai pedoman di kalikan dengan bobot
Nilai adalah akumulasi Poin secara keseluruhan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 1.3 di atas menggambarkan kondisi produktivitas kerja karyawan Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan yang dinilai dari sikap kerja serta mutu pelayanan dan kemampuan kerja. Hasil *assessment* ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih memerlukan peningkatan secara berkelanjutan, yang diduga dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar.

2.1.1 Kompensasi

Setiap orang yang bekerja memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan

kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metodologi yang digunakan peneliti ini adalah metodologi asosiasi, Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian asosiasi merupakan salah satu metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel independent metrik terhadap variabel dependent yang kedua variabel tersebut bersifat metrik. Penelitian asosiasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel yang lebih.

1.2 Populasi dan Sampel Jenuh

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

1.2.1 Populasi

Suatu penelitian tidak lepas dari adanya populasi dan sampel, karena populasi dan sampel merupakan suatu subyek penelitian yang harus ditetapkan. Menurut Slamet Rianto (2020:11) populasi adalah keseluruhan dari subjek atau objek yang akan menjadi sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2022:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini seluruh jajaran pimpinan dan karyawan pada Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan yang berjumlah 60 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Uji Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur atau mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Teknik pengujian dilakukan dengan cara mengkolerasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total (r_{hitung}). Peneliti menggunakan *software SPSS* dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid Adapun hasil uji validitas variabel kompensasi, sebagai berikut:

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING* APARTEMEN
THE PAKUBUWONO SPRING JAKARTA SELATAN

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 1) Jika nilai *Cronbatch Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbatch Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

4. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42218645
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.091
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,072 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.755	4.366		1.089	.281		
	X_1	.375	.332	.200	1.132	.262	.272	3.671
	X_2	.865	.282	.541	3.068	.003	.272	3.671

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,272 dan disiplin kerja sebesar 0,272, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 3,671 serta variabel disiplin kerja sebesar 3,671 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.578	2.958		.196	.846
	X_1	.148	.225	.167	.660	.512
	X_2	-.073	.191	-.097	-.382	.704

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, glejser test model pada variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,512 dan disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,704 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data

4.1.2 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.25

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.053	4.360		.242	.810
	X_1	.929	.130	.685	7.162	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,162 > 2,001). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.27

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.125	2	309.562	27.439	.000 ^b
	Residual	643.058	57	11.282		
	Total	1262.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data SPSS Diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (27,439 >

3,160). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan, hasil perhitungan pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 4,415 + 1,243X_1$.
2. Berdasarkan koefisien korelasi yaitu sebesar 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 43,7% sedangkan sisanya $(100\% - 43,7\%) = 56,3\%$ dipengaruhi faktor lain.
4. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,162 > 2,001)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan, hasil perhitungan pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 7,427 + 1,137X_2$.
2. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,711 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 50,6% sedangkan sisanya $(100\% - 50,6\%) = 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,838 > 2,001)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan, hasil perhitungan pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 4,755 + 0,375X_1 + 0,865X_2$.
2. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,853 artinya memiliki hubungan yang kuat.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 51,7\%) = 48,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(27,439 > 3,160)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara simultan disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen *Housekeeping* Apartemen The Pakubuwono Spring Jakarta Selatan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan pada hasil uji koefisien korelasi yaitu sebesar 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 43,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 43,7\%) = 56,3\%$ dipengaruhi faktor lain dan berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,712 > 2,001)$.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan pada hasil uji koefisien korelasi yaitu sebesar 0,711 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 50,6\%) = 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain dan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,709 > 2,001)$.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), hal itu bisa dilihat berdasarkan pada hasil uji koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,853 artinya memiliki hubungan yang kuat, berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 51,7\%) = 48,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain dan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(30,499 > 3,160)$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja saja, padahal terdapat berbagai variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, beban kerja, komunikasi organisasi, serta budaya kerja.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli mereka. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman setiap responden, serta faktor lain seperti tingkat kejujuran dalam mengisi kuesioner.
3. Terakhir adalah keterbatasan waktu penulis dalam menyusun skripsi ini yang berdampak pada terbatasnya periode pengamatan di lapangan. Hal ini memungkinkan adanya aspek-aspek tertentu dari perilaku karyawan yang belum teramati secara mendalam, sehingga disarankan

bagi peneliti selanjutnya untuk memperpanjang rentang waktu penelitian guna memperoleh data yang lebih komprehensif.

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada indikator kompensasi, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Saya mendapatkan insentif atau bonus ketika hasil kerja saya melebihi target yang ditentukan, dimana pernyataan tersebut hanya mendapat skor sebesar 4,08. Saran yang bisa diberikan kepada manajemen Apartemen The Pakubuwono Spring yaitu meninjau kembali skema insentif agar lebih proporsional dengan tingkat pencapaian target, meningkatkan transparansi mekanisme perhitungan bonus, serta memastikan pemberian bonus dilakukan secara tepat waktu. Penambahan bentuk insentif non-finansial juga dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Pada indikator disiplin kerja, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9 yaitu saya menghormati rekan kerja dan tidak melakukan tindakan yang merugikan orang lain saat bekerja, dimana pernyataan tersebut hanya mendapat skor sebesar 3,95. Saran yang bisa diberikan kepada manajemen Apartemen The Pakubuwono Spring yaitu bisa meningkatkan pembinaan sikap profesional dan hubungan kerja antar karyawan melalui kegiatan pelatihan etika kerja, komunikasi interpersonal, serta kerja sama tim. Manajemen juga perlu memperkuat pengawasan dan memberikan contoh perilaku yang baik dari atasan kepada karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang saling menghormati dan harmonis. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan evaluasi perilaku kerja secara berkala serta memberikan teguran maupun penghargaan terkait sikap disiplin dan hubungan antar rekan kerja, sehingga karyawan lebih sadar pentingnya menjaga sikap dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan orang lain saat bekerja.
3. Pada indikator produktivitas kerja karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu perusahaan sudah mempunyai karyawan yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing pada bidangnya, dimana pernyataan tersebut hanya mendapat skor sebesar 3,52. Untuk memastikan penempatan karyawan sesuai kompetensi, saran yang bisa diberikan kepada manajemen

Apartemen The Pakubuwono Spring yaitu melakukan evaluasi ulang terhadap *job placement* guna memastikan karyawan ditempatkan sesuai kemampuan, pengalaman, dan keahlian masing-masing, menyelenggarakan training atau upskilling bagi karyawan yang belum sepenuhnya menguasai tugas sesuai posisinya, khususnya di departemen *housekeeping*, melakukan assessment kompetensi secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu maupun tim, memperkuat proses rekrutmen berbasis kompetensi (*competency-based recruitment*) sehingga karyawan yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Akbar, M. F., et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Arifuddin. 2022. *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Sulawesi Tengah : CV. Feniks Muda

Sejahtera.

Arraniri.I, Firmansyah.H dan Wiliana.E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insana.

Ariwibowo, A., dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Astuti, I. S., Dasmasea, & Isyanto, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Karawang: Buana Pustaka.

Bambang Wahyudi, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.

Bright, D. S., Cortes, A. H., Hartmann, E. E., Parboteeah, K. P., Pierce, J. L., Reece, M. G., & Terjesen, S. A. (2021). *Principles of Management*. Houston, TX: OpenStax, Rice University.

Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of Marketing* (18th ed.). Pearson Limgiani,

Badrianto.Y dan Surdiman.A. 2022. *MSDM (Pendekatan Koseptual da Teoretis)*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Rianto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Yogyakarta: Deepublish.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

STIEYKPN.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.

Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Kairupan, D. J. I., Hasan, M., & Sugih Arta, I. P. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada

JURNAL

Adrian, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1432-1445.

Aini, N., & Suryani, I. (2020). *Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja Pada Guru Di SMA Lsboratorium UNSYIAH DAN SMAN 10 Fajar Harapan Banda Aceh*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 152-166.

Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467.

Ghosh, P. P. (2021). *Principles and Practices of Management*. New Delhi: University Science Press.

Hasan, M., & Setiawan, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 39-50.

Hendra, Sugianti T, Sari Dewi M. 2021. *“Peran Interaksi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”*. *Jurnal Wawasan manajemen*. Volume 6. No. 1. Hlm. 10-25

Heryenzus, & Laia, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. 6, 21.

Hutahaean, H. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Sinar Menara Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(3), 76-84

Junizar, J., & Yuwana, N. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agro Sinergi Nusantara (ASN) Meulaboh.* *Journal of Management Science and Business Review*, 1(3), 170–186.

Mogi, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(5).

Ndruru, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 163-174

Norika Ika, N., & Sitompul, G.O. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak.* *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22–29.

Ristianti, R., & Liawati, L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3438–3453.

Rivai dalam Syafira et al., (2022). *Pemgaruh Reputasi Perusahaan, online Customer Review, dan Online Customer Rating Terhadap Tingkat Kepercayaan Konsumen (Studi Pada Pengguna Allofresh Di Jakarta).* 24–32.

Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). *Peran Keterampilan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 1-8.

Rusman, N. P., Ruslan, M., & Jumarding, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Grand Waterboom Maros.* *Journal of Economy Business Development*, 3(1).

Sari, D. P., & Anah, L. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang.* *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1).

Silalahi, A. S., Rajab, A., & Hanum, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1-14.

Suweleh, F., & Prasetya, B. P. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Cafe Omah Kalang.* *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 9.

Widowati, A., Purnama, A., & Liawati. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Serpong. *Jurnal ARASTIRMA*, 2(2), 191–203

Winarsih, W., Veronica, V., & Anggraini, S. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 160