MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

# PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAH PROPERTINDO SENTOSA

**Alexandra Ngao[1]*, Dewi Astuti, S.Si., M.M.[2]**
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
alexsandrangao22@gmail.com[1], dewi.dwb@bsi.ac.id[2]

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee productivity, both partially and simultaneously. This study used a quantitative method with a population of all 42 employees of PT. Megah Propertindo Sentosa. The sampling technique used saturated sampling. Data were collected through observation and questionnaires using Google Forms, then analyzed using statistical tests. The results showed that compensation had a positive and significant effect on work productivity, with a calculated t-value of 10.403 > t-table 2.021 and a significance level of 0.000 < 0.05. Work discipline had a positive but insignificant effect on work productivity, with a calculated t-value of 0.696 < t-table 2.021 and a significance level of 0.490 > 0.05. Simultaneously, compensation and work discipline have a positive and significant effect on work productivity, with a calculated F value of 55.478 > F table 3.23 and a significance level of 0.000 < 0.05. Thus, compensation is a variable that significantly influences work productivity, while work discipline has no significant effect partially.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan Google Form, kemudian dianalisis menggunakan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 10,403 > t tabel 2,021 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung 0,696 < t tabel 2,021 dan signifikansi 0,490 > 0,05. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung 55,478 > F tabel 3,23 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kompensasi menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

**Article history**
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
**Copyright : author**
**Publish by : musytari**

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

| | |
|---|---|
| **Kata Kunci**: Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja | |

**PENDAHULUAN**

Pesatnya perkembangan sektor properti di Indonesia menunjukkan bahwa industri ini memiliki prospek yang sangat baik dan menjadi salah satu peluang usaha yang terus berkembang. Pertumbuhan jumlah penduduk, peningkatan aktivitas ekonomi, serta kebutuhan masyarakat terhadap tempat tinggal dan fasilitas pendukung lainnya menyebabkan permintaan terhadap properti terus mengalami peningkatan. Kondisi tersebut mendorong perusahaan yang bergerak di bidang properti untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas operasional agar mampu bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif (Ginting, Yudhira, 2021).

Perkembangan sektor properti juga memberikan peluang yang besar bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan penyewaan properti. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aset dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Nisaaloka et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan dan penyewaan properti adalah PT. Megah Propertindo Sentosa. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, seluruh karyawan memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, mulai dari pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan administrasi, pemeliharaan fasilitas, hingga pengawasan terhadap kegiatan operasional sehari-hari. PT. Megah Propertindo Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan dan penyewaan properti, yaitu penyewaan kamar kos dan parkir mobil dengan dukungan 42 orang karyawan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang produktif agar seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan pelayanan kepada pelanggan tetap optimal.

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, tercapainya target kerja, serta meningkatkan daya saing perusahaan. Sebaliknya, rendahnya produktivitas kerja dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan dan menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan (Maulana, Iqbal, & Thariqah, 2026).

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, di antaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan selama bekerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja. Selain kompensasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Megah Propertindo Sentosa, kegiatan operasional perusahaan berlangsung setiap hari sehingga menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, tepat, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada penyewa kamar kos maupun pengguna fasilitas parkir. Peneliti juga mengamati adanya perbedaan tingkat semangat kerja, persepsi terhadap kompensasi yang diterima, serta tingkat

kedisiplinan antar karyawan dalam menjalankan tugas dan mematuhi ketentuan jam kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kecepatan penyelesaian pekerjaan, kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta pencapaian target operasional perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kompensasi dan disiplin kerja menjadi faktor yang penting untuk dikaji lebih lanjut karena keduanya diduga memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Propertindo Sentosa.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Acep, 2023). Berdasarkan pengertian tersebut, kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi, tenaga, waktu, dan pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut (Acep, 2023), indikator kompensasi meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karena pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2024). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut (Silitonga & Faddila, 2023), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan absensi, menaati peraturan dan tanggung jawab, serta kepatuhan dan kelancaran pada peraturan kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan karena karyawan yang memiliki disiplin kerja baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meminimalkan kesalahan kerja, serta memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan (Boalemo, 2025). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Menurut (Rahim & Amir, 2023), indikator produktivitas kerja meliputi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kualitas hasil kerja. Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada kurun waktu yang telah ditetapkan. Produktivitas karyawan

juga dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja (Fadhil, 2021).

**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian pada PT. Megah Propertindo Sentosa adalah sebagai berikut :

1. H01: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa
   Ha1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa
2. H02: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa.
   Ha2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa.
3. H03: Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Propertindo Sentosa.
   Ha3 : Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Propertindo Sentosa.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Propertindo Sentosa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 42 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia, seperti dokumen perusahaan, buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta referensi lain yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu, pengumpulan data dilakukan melalui observasi terhadap aktivitas kerja karyawan dan studi dokumentasi dengan mengumpulkan serta mempelajari dokumen perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi ($R^2$). Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi ($X_1$) dan disiplin kerja ($X_2$) terhadap produktivitas kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

PT. Megah Propertindo Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan dan penyewaan properti, dengan kegiatan usaha berupa penyediaan hunian kamar kos serta fasilitas parkir kendaraan. Penelitian dilakukan selama 3 bulan, yaitu mulai Maret–Mei 2026. Perusahaan berupaya memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan

profesional serta menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan tempat tinggal dan fasilitas yang disediakan.

Penelitian ini melibatkan 42 karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 35 orang laki-laki (83,33%) dan 7 orang perempuan (16,67%). Berdasarkan usia, responden berusia 20–30 tahun berjumlah 14 orang (33,3%), usia 30–40 tahun sebanyak 14 orang (33,3%), usia 40–50 tahun sebanyak 11 orang (26,2%), dan usia 50–60 tahun sebanyak 3 orang (7,1%).

Berdasarkan status, sebanyak 26 orang (61,9%) responden sudah menikah dan 16 orang (38,1%) belum menikah. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 orang (9,5%), 1–3 tahun sebanyak 17 orang (40,5%), 3–5 tahun sebanyak 17 orang (40,5%), dan lebih dari 5 tahun sebanyak 4 orang (9,5%). Dengan demikian, sebagian besar responden merupakan karyawan laki-laki, berusia 20–40 tahun, sudah menikah, serta memiliki masa kerja 1–5 tahun.

## B. Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 42 orang, sehingga diperoleh nilai df = n – 2 = 40 dengan r tabel sebesar 0,304. Kriteria uji validitas yang digunakan yaitu jika r hitung > r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1 (Kompensasi)**

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | K1 | 0,775 | 0,304 | Valid |
| 2 | K2 | 0,752 | 0,304 | Valid |
| 3 | K3 | 0,745 | 0,304 | Valid |
| 4 | K4 | 0,752 | 0,304 | Valid |
| 5 | K5 | 0,843 | 0,304 | Valid |
| 6 | K6 | 0,934 | 0,304 | Valid |
| 7 | K7 | 0,901 | 0,304 | Valid |
| 8 | K8 | 0,742 | 0,304 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 1, dapat di simpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel X1 (Kompensasi) di nyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)**

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | DK1 | 0,511 | 0,304 | Valid |
| 2 | DK2 | 0,853 | 0,304 | Valid |
| 3 | DK3 | 0,777 | 0,304 | Valid |
| 4 | DK4 | 0,628 | 0,304 | Valid |
| 5 | DK5 | 0,782 | 0,304 | Valid |
| 6 | DK6 | 0,661 | 0,304 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 2, dapat di simpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel X2 (Disiplin Kerja) di nyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

| No | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | PK1 | 0,963 | 0,304 | Valid |
| 2 | PK2 | 0,619 | 0,304 | Valid |

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | PK3 | 0,871 | 0,304 | Valid |
| 4 | PK4 | 0,711 | 0,304 | Valid |
| 5 | PK5 | 0,963 | 0,304 | Valid |
| 6 | PK6 | 0.952 | 0,304 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 3, dapat di simpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Y (Prouktivitas Kerja) di nyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Untuk menentukan konsistensi alat ukur dalam penelitian ini, digunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel atau konsisten jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Nilai Cronbac h's Alpha | Reliabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| Kompensasi (X1) | 0,922 | > 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,796 | > 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,923 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha variabel kompensasi sebesar 0,922, disiplin kerja sebesar 0,796, dan produktivitas kerja sebesar 0,923. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,6, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel atau konsisten.

## C. Uji Asumsi Klasik

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan bahwa apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Sampel Kolmogrov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 42 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,17228625 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,111 |
| | Positive | ,078 |
| | Negative | -,111 |
| Test Statistic | | ,111 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200[c,d] |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga model penelitian memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan **uji Glejser**, dengan ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,017 | 1,484 | | 2,033 | ,049 | | |
| | X11 | -,009 | ,028 | -,050 | -,320 | ,750 | ,997 | 1,003 |
| | Disiplin Kerja | -,050 | ,045 | -,176 | -1,115 | ,272 | ,997 | 1,003 |
| a. Dependent Variable: Abs_RES | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,750 dan disiplin kerja sebesar 0,272. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,579 | 2,740 | | 2,036 | ,049 | | |
| | Kompensasi | ,583 | ,056 | ,853 | 10,403 | ,000 | ,992 | 1,008 |
| | Disiplin Kerja | ,056 | ,080 | ,057 | ,696 | ,490 | ,992 | 1,008 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 7, variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,992 > 0,10 dan VIF sebesar 1,008 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki pola hubungan yang linear. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai *Deviation from Linearity*, yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan linear.

**Tabel 8. Uji Linearitas**

| Hubungan Variabel | Sig. Deviation from Linearity | Keterangan |
|---|---|---|
| Produktivitas Kerja * Kompensasi | 0,820 | Linear |

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

| | | |
|---|---|---|
| Produktivitas Kerja * Disiplin Kerja | 0,216 | Linear |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 8, nilai Deviation from Linearity antara kompensasi dan produktivitas kerja sebesar 0,820 > 0,05, sedangkan hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,216 > 0,05. Dengan demikian, kedua hubungan tersebut dinyatakan linear dan memenuhi asumsi linearitas untuk analisis regresi.

## D. Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dengan jumlah responden sebanyak 42 orang dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,021.

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,579 | 2,740 | | 2,036 | ,049 | | |
| | Kompensasi | ,583 | ,056 | ,853 | 10,403 | ,000 | ,992 | 1,008 |
| | Disiplin Kerja | ,056 | ,080 | ,057 | ,696 | ,490 | ,992 | 1,008 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 9, kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 10,403 > 2,021 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,696 < 2,021 dengan nilai signifikansi 0,490 > 0,05, sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 550,433 | 2 | 275,216 | 55,478 | ,000[b] |
| | Residual | 193,472 | 39 | 4,961 | | |
| | Total | 743,905 | 41 | | | |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 55,478 > 3,23 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa.

### Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel kompensasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary[b] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,860[a] | ,740 | ,727 | 2,227 | 1,698 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,740 atau 74,0%. Artinya, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 74,0%, sedangkan 26,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

**Tabel 12. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,579 | 2,740 | | 2,036 | ,049 | | |
| | Kompensasi | ,583 | ,056 | ,853 | 10,403 | ,000 | ,992 | 1,008 |
| | Disiplin Kerja | ,056 | ,080 | ,057 | ,696 | ,490 | ,992 | 1,008 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 12, model persamaan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y= 5,579 + 0,583X1 + 0,056X2$$

a. Nilai konstanta sebesar 5,579 menunjukan bahwa nilai konstanta atau saat variabel produktivitas kerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja.
b. Koefisien regresi X1 seibeisar 0,583, menunjukan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai truist, maka kompensasi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,583. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X1 terhadap Y adalah positif.
c. Koefisien regresi X2 seibeisar 0,056, menunjukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai truist, maka disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,056. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X2 terhadap Y adalah positif.

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

**Pengaruh X1 (Kompensasi) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 10,403, lebih besar dari t tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin

ISSN : 3025-9495

baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena karyawan memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan teori (Acep, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. Pada PT. Megah Propertindo Sentosa, pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan dapat mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khasanah, 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**Pengaruh X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 0,696, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,021, dengan nilai signifikansi sebesar 0,490 > 0,05. Dengan demikian, H02 diterima dan Ha2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa. Artinya, meskipun peningkatan disiplin kerja memiliki arah hubungan positif dengan produktivitas, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini tidak hanya ditentukan oleh tingkat disiplin kerja. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh faktor lain, termasuk kompensasi yang berdasarkan hasil penelitian justru terbukti berpengaruh signifikan. Meskipun demikian, penerapan disiplin tetap perlu dipertahankan melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan agar aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan secara tertib.

Temuan ini sejalan dengan teori (Silitonga & Faddila, 2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan serta melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. Hasil penelitian juga sejalan dengan (Syifa & abdillah, 2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang.

**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 55,478, lebih besar dari F tabel sebesar 3,23, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megah Propertindo Sentosa. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi dapat dipengaruhi oleh kombinasi aspek kompensasi dan disiplin kerja.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,740 atau 74,0%. Artinya, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 74,0%, sedangkan 26,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai sekaligus mempertahankan penerapan disiplin kerja untuk mendukung produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hayatun & Ernawati, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan bahwa pengelolaan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Propertindo Sentosa, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua tidak dapat diterima. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,0%, sedangkan 26,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Propertindo Sentosa.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Megah Propertindo Sentosa, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja serta memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan dan pembinaan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan objek dan jumlah responden yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

(Ginting, yudhira, 2021). (2021). *Jurnal impresi indonesia ( jii )*. *2*(4), 357–365. Https://doi.org/10.58344/jii.v2i4.2366

Acep, h. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada cv. Asdanasn tasikmalaya. *Jurnal ilmiah koordinasi*, *4*(01), 1–12.

Andi, d., wiguna, m., yunanti, s., (bairizki, rachman, latiep, and h. 2023)., & winata, 2024. (2024). *Peranan manajemen sumber daya manusia terhadap strategic agility dan organizational agility dalam menjawab tantangan transformasi digital pada pt . Wira kharisma properti*. *4*, 9883–9899.

Boalemo, t. (2025). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. *4*, 110–126. Https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.383

Fadhil, 2021. (2021). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pt. Indofood sukses makmur tbk jakarta naufal hafif hasibuan*.

Halimah, s., & duskri, m. (2025). *Hipotesis dan uji hipotesis dalam bidang pendidikan*. *5*(2), 10895–10906.

Hayatun, m., & ernawati, s. (2022). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai*. *1*(2), 182–192.

Khasanah, m. M. (2023). *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt bank muamalat indonesia kcu medan baru*. *9*(01), 1146–1152.

Kurniawati, s., & raharja, i. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sangwoo indonesia*. *5*(1), 136–146.

Loindong, a. S. G., tewal, b., sendow, g. M., manajemen, j., ekonomi, f., loindong, a. S. G., … sendow, g. M. (2023). *Pengaruh locus of control dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di era andemi covid-19 ( studi kasus di kantor satpol-pp kota tomohon ) the influence of locus of control and work motivation on employee job satisfaction in the covid-19 pandemi era ( case study at the satpol-pp office of tomohon city ) jurnal emba vol . 11 no . 4 oktober 2023 , hal . 110-121*. *11*(4), 110–121.

Maulana, h. A., iqbal, h. M., & thariqah, r. (2026). *Jimi : jurnal ilmiah multidisiplin indonesia manajemen kompensasi dan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan*. *2*(1), 85–95. Https://doi.org/10.64845/jimi.v1i2

Nisaaloka, k. C., suhaimah, n. N., rahmawati, a., nadhira, l., studi, p., properti, p., … mada, u. G. (2022). *Jurnal manajemen aset dan penilaian analisis trend pertumbuhan indeks harga properti komersial di kota jakarta dan kota surabaya pasca pandemi covid-19*. *4*(2), 74–79.

Putra, r. D., murtadho, m. A., isnaini, m., afgani, m. W., islam, u., raden, n., & palembang, f. (2025). *Design penelitian kuantitatif : pengertian dan macam-macam jenisnya quantitative research design : definition and types*. *5*(3), 191–199.

Rahim, v. F., & amir, m. (2023). *Produktivitas kerja pegawai di puskesmas liya: ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan,tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan,kualitas hasil kerja*. *3*(2), 217–230.

Rivai, 2023. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt delamibrands kharisma busana*. *7*(2).

Silitonga, k. M., & faddila, s. P. (2023). *Pt harum maju mapan karawang*. *2*, 1584–1594.

Sitorus, p. R. (2026). *Meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era*. *10*(1), 109–114.

Sugiyono, 2021. (2023). *Jurnal administrasi bisnis*. *3*(1), 54–61.

Syifa & abdillah. (2024). *Journal of science education and management business*. *3*, 84–102.

Tahsinia, j., lestari, d. A., & wahyudin, u. R. (2025). *Pengaruh persepsi pelatihan manajemen sekolah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di kecamatan karang bahagia*. *6*(11), 1752–1764.

Widyaningrum, & riyadi, u. S. (2023). *W w : j i*. (1).