**KAMPUS AKADEMIK PUBLISING**
**Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi**
**Vol.3, No.5 September 2026**
e-ISSN: 3047-6240, p-ISSN: 3047-6232, Hal 204-217
DOI : https://doi.org/10.61722/jemba.v3i5.3057

# Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Citra Raya Garden City (Studi Kasus PT. Citra Garden City)

**Dicky Wahyudi[1*], Koen Hendrawan[2]**
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur
[2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur
*Penulis Korespondensi: dqdicky002@gmail.com , koen.hendrawan@budiluhur.ac.id

***Abstract***. *This study aims to analyze the effects of work discipline, compensation, and job satisfaction on employee productivity at PT Citra Raya Garden City. The population consisted of 276 employees, and a sample of 80 respondents was determined using the Slovin formula. Data were collected through the distribution of questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, the coefficient of determination ($R^2$), and partial hypothesis testing (t-test). The results indicate that work discipline, compensation, and job satisfaction each have a positive and significant effect on employee productivity.*

***Keywords***: *Work Discipline; Compensation; Job Satisfaction; Employee Productivity.*

**Abstrak**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Citra Raya Garden City. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 276 karyawan, dan sampel sebanyak 80 responden dengan rumus Slovin.. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ($R^2$), serta pengujian hipotesis melalui uji t secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci**: Disiplin Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Produktivitas Karyawan.

## 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kehadiran inovasi teknologi seperti internet, komputasi awan, *big data*, dan AI turut berkontribusi secara signifikan dari aspek ekonomi dalam beroperasi (Ardiansyah, 2023). Transformasi digital menjadi salah satu strategi yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Namun, keberhasilan transformasi digital memerlukan pemahaman yang komprehensif serta pengelolaan perubahan yang efektif. Oleh karena itu, optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam mencapai produktivitas kerja (Kirana, Saifudin Mohamad, Mukhlisin, Fatmawati, & Ansori, 2023).

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat mendukung perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan operasional, mengembangkan kegiatan usaha, serta meningkatkan

*Naskah Masuk: 07 Agustus 2026; Revisi: 08 Agustus 2026; Diterima: 10 Agustus 2026; ; Terbit: 15 Agustus 2026*

profitabilitas (Umar, Rahmah, & Nurindah, 2022). Produktivitas kerja merupakan hasil akhir yang mencerminkan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila tingkat produktivitas tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, kondisi tersebut sering kali dikaitkan dengan rendahnya kinerja karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional (Pranajaya & Priyo, 2026). Hasil studi Universitas Oxford (2023) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa lebih bahagia dalam pekerjaannya memiliki tingkat produktivitas sekitar 13% lebih tinggi dibandingkan karyawan yang kurang puas. Temuan ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Perubahan pola kerja pasca pandemi, perkembangan digitalisasi, meningkatnya ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja, serta tuntutan perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan akibat menurunnya tingkat kedisiplinan, meningkatnya ekspektasi terhadap kompensasi, serta perubahan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja. Karyawan generasi muda saat ini tidak hanya mempertimbangkan besaran gaji sebagai alasan bekerja, tetapi juga memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan karir. Seiring dengan perubahan pola kerja, isu kesejahteraan karyawan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin penting untuk diperhatikan. Apabila tidak dikelola secara efektif, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*), menurunnya interaksi sosial, serta berkurangnya tingkat keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Laelawati, 2025).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu karakteristik yang mencerminkan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hidayat, Panjaitan, & Hayi, 2022). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi standar operasional perusahaan, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.

Fenomena disiplin kerja masih menjadi permasalahan yang sering dijumpai di berbagai perusahaan. Beberapa bentuk pelanggaran disiplin yang umum terjadi antara lain keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan, penyalahgunaan jam kerja, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur perusahaan. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyanti, Sudarsih, dan Audiva (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk

imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan jasa yang diberikan kepada organisasi (Anis, Muin, & Rahman, 2023). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompensasi berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi.

Fenomena yang berkembang saat ini menunjukkan bahwa karyawan semakin kritis dalam menilai sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Banyak karyawan yang membandingkan kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang diberikan maupun dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan, maka dapat muncul ketidakpuasan yang berujung pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas. Sebaliknya, apabila karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, maka mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Takwin, Wulandisari, dan Musdaliana (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang diperoleh dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, serta produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Dalam era kerja modern, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena perubahan karakteristik tenaga kerja yang semakin menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, peluang pengembangan karier, serta penghargaan yang sesuai atas kontribusi yang diberikan. Berbagai perusahaan saat ini mulai menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan karyawan, serta berbagai bentuk penghargaan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Siregar dan Taptanzani (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Penelitian Arief dan Nisak (2022) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

PT Citra Garden City sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan properti membutuhkan sumber daya manusia yang produktif untuk

mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Industri properti merupakan industri yang memiliki tingkat persaingan tinggi sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan karyawan yang disiplin dalam bekerja, memperoleh kompensasi yang sesuai, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan observasi awal dan fenomena yang umum terjadi pada perusahaan properti, terdapat beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti keterlambatan kehadiran, perbedaan persepsi terhadap sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, serta tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda antar karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Selain itu, perubahan karakteristik tenaga kerja saat ini juga menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi yang layak, tetapi juga menginginkan lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami Faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu mempertahankan daya saing perusahaan jangka panjang.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, ditemukan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Akan tetapi, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi, khususnya pada variabel kompensasi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji pengaruh dua variabel independen terhadap produktivitas kerja, sehingga masih terdapat peluang untuk mengembangkan penelitian dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian (Takwin et al., 2022).

## 2. KAJIAN TEORITIS

### A. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik guna mencapai tujuan organisasi (Pranitasari & Aprillia Rizky, 2023). disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan organisasi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan, baik yang berkaitan dengan waktu kerja, pelaksanaan tugas, maupun tanggung jawab pekerjaan.

### B. Kompensasi

Mengacu pada Sarathi (2024) kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi, tenaga, waktu, dan pikiran yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk

meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

**C. Kepuasan Kerja**

Mengacu pada WidanaI *et al.* (2024) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi.

**D. Produktivitas Karyawan**

Menurut (Saputra *et al.*, 2024), produktivitas karyawan merupakan bagaimana seorang karyawan mampu menghasilkan atau meningkatkan produksi barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Artinya produktivitas karyawan berhubungan dengan pencapaian target yang diberikan dengan orientasi kuantitas, kualitas dan waktu pengerjaan. Produktivitas Kerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dari hasil kerja karyawan yang terdapat proses kerja dalam sebuah bidang barang atau jasa. Konsep produktivitas berhubungan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan *output* dengan mengonsumsi *input* tertentu menurut (Elvatiana *et al.*, 2023) produktivitas kerja merupakan konsep yang universal yang dimaksudkan untuk menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan dengan menggunakan sedikit sumber daya.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* mengacu pada rumus Slovin. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan adalah 276 orang dan hasil perhitungan didapatkan 73,40 sampel dan dibulatkan menjadi 80 sampel. Dalam memperoleh data, penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan kuesioner. Dalam penelitian ini proses pengumpulan data peneliti memperoleh dari dua sumber data, yaitu data primer yang diperoleh dari karyawan PT Citra Garden City, serta data Sekunder dari sumber-sumber lain seperti dokumentasi perusahaan, laporan tahunan, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Analisis data dilakukan melalui tahapan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R2), dan uji hipotesis t-test (parsial).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

***Uji Validitas***

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(X1)**

***Item-Total Statistics***

| *Scale Mean if Item Deleted* | | *Scale Variance if Item Deleted* | *Corrected Item-Total Correlation* | *Cronbach's Alpha if Item Deleted* |
|---|---|---|---|---|
| X1.1 | 11.38 | 3.807 | .632 | .506 |
| X1.2 | 11.94 | 3.021 | .433 | .646 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| X1.3 | 11.53 | 4.177 | .355 | .656 |
| X1.4 | 11.48 | 4.050 | .462 | .595 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas, hasil *Output* SPSS validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* variable Disiplin Kerja (X1) terlihat semua item pernyataan mendapatkan hasil nilai r hitung > dari r tabel dengan nilai r tabel = 0,185. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari butir pernyataan 1 sampai 4 pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid dan boleh dilakukan untuk proses data selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)**

***Item-Total Statistics***

| *Scale Mean if Item Deleted* | | *Scale Variance if Item Deleted* | *Corrected Item-Total Correlation* | *Cronbach's Alpha if Item Deleted* |
|---|---|---|---|---|
| X2.1 | 12.33 | 2.551 | .464 | .537 |
| X2.2 | 11.98 | 3.037 | .582 | .461 |
| X2.3 | 11.88 | 3.351 | .417 | .567 |
| X2.4 | 11.68 | 3.640 | .248 | .674 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas, hasil *Output* SPSS validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* variable Kompensasi (X2) terlihat semua item pernyataan mendapatkan hasil nilai r hitung > dari r tabel dengan nilai r tabel = 0,185. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari butir pernyataan 1 sampai 4 pada variabel Kompensasi (X2) dinyatakan valid dan boleh dilakukan untuk proses data selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)**

***Item-Total Statistics***

| *Scale Mean if Item Deleted* | | *Scale Variance if Item Deleted* | *Corrected Item-Total Correlation* | *Cronbach's Alpha if Item Deleted* |
|---|---|---|---|---|
| X3.1 | 11.89 | 4.202 | .443 | .753 |
| X3.2 | 12.10 | 3.686 | .634 | .651 |
| X3.3 | 12.08 | 3.918 | .525 | .711 |
| X3.4 | 12.24 | 3.576 | .606 | .665 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas, hasil *Output* SPSS validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* variable Kepuasan kerja (X3) terlihat semua item pernyataan mendapatkan hasil nilai r hitung > dari r tabel dengan nilai r tabel = 0,185. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari butir pernyataan 1 sampai 4 pada variabel Kepuasan kerja (X3) dinyatakan valid dan boleh dilakukan untuk proses data selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)**

***Item-Total Statistics***

| *Scale Mean if Item Deleted* | | *Scale Variance if Item Deleted* | *Corrected Item-Total Correlation* | *Cronbach's Alpha if Item Deleted* |
|---|---|---|---|---|
| Y.1 | 7.76 | 1.728 | .588 | .447 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Y.2 | 7.96 | 2.037 | .345 | .727 |
| Y.3 | 8.23 | 1.316 | .541 | .492 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas, hasil *Output* SPSS validitas dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* variabel Produktivitas Karyawan (Y), semua item pernyataan mendapatkan hasil nilai r hitung > dari r tabel dengan nilai r tabel = 0,185. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari butir pernyataan 1 sampai 3 pada variabel Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan valid dan boleh dilakukan untuk proses data selanjutnya.

***Uji Reliabilitas***

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)**

| ***Reliability Statistics*** | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| .666 | 4 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,666 dari 4 pernyataan. Artinya 0,666 > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan yang mewakili variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)**

| ***Reliability Statistics*** | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| .635 | 4 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,635 dari 4 pernyataan. Artinya 0,635 > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan yang mewakili variabel Kompensasi (X2) dinyatakan reliabel.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)**

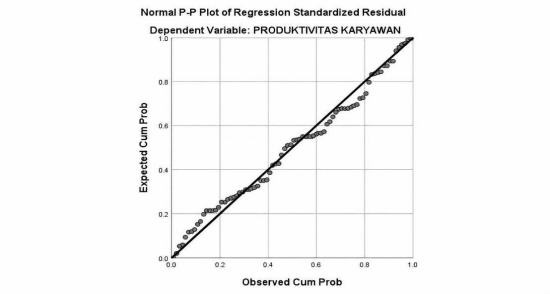
| ***Reliability Statistics*** | |
|---|---|
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| .754 | 4 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,754 dari 4 pernyataan. Artinya 0,754 > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan yang mewakili variabel Kepuasan Kerja (X3) dinyatakan reliabel.

***Uji Asumsi Klasik***

**a) Uji Normalitas**




**Gambar 1. Grafik Normal P–P Plot of Regression**

**Sumber: *Output* Spss 26**

Pada gambar diatas hasil *Output* SPSS *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual,* memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Hasil grafik ini diperkuat dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test.*

**Tabel 8. One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

| | | | |
|---|---|---|---|
| N | | | 80 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.02231802 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .075 |
| | Positive | | .075 |
| | Negative | | -.071 |
| Test Statistic | | | .075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .200[c,d] |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | .763[e] |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .640 |
| | | Upper Bound | .885 |

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

*c. Lilliefors Significance Correction.*

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan hasil *Output* SPSS *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dilihat dengan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0,763 > 0,05 (*level of significant*). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah normal. Dengan demikian keseluruhan data telah berdistribusi normal jika dilihat dari *Output* uji normalitas dan tabel *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test.*

**b) Uji Multikolinearitas**

**Tabel 9. Uji Multikolinearitas Coefficientsa**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | DISIPLIN KERJA | .354 | 2.822 |
| | KOMPENSASI | .517 | 1.932 |
| | KEPUASAN KERJA | .374 | 2.675 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

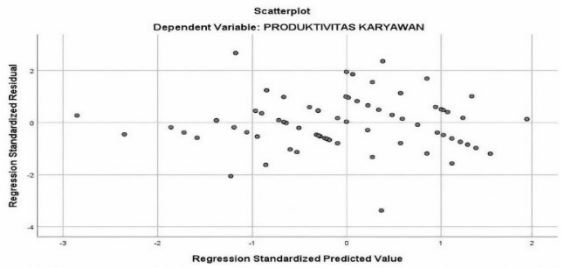
**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai multikolinearitas sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)
   a. *Tolerance* = 0,354 > 0,1
   b. VIF = 2.822 < 10
2. Variabel Kompensasi (X2)
   a. *Tolerance* = 0,517 > 0,1
   b. VIF = 1.932 < 10
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)
   a. *Tolerance* = 0,374 > 0,1
   b. VIF 2.675 < 10

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan masing-masing variabel independen pada tabel menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas dan layak digunakan.

**c) Uji Heteroskedastisitas**




**Gambar 2. Grafik scatterplot heteroskedastisitas Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar dengan baik di atas maupun di bawah. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau data berdistribusi secara normal dan layak digunakan.

**B. Alat Analisis Data**

***Analisis Korelasi Sederhana***

**Tabel 10. Analisis Uji Korelasi**

***Correlations***

| Produktivitas Karyawan | | | Disiplin Kerja | Kompensasi | Kepuasan Kerja |
|---|---|---|---|---|---|
| Pearson Correlation | Produktivitas Karyawan | 1.000 | .779 | .671 | .745 |
| | Disiplin Kerja | .779 | 1.000 | .665 | .773 |
| | Kompensasi | .671 | .665 | 1.000 | .641 |
| | Kepuasan Kerja | .745 | .773 | .641 | 1.000 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Sig. (1-Tailed) | Produktivitas Karyawan | . | .000 | .000 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .000 | . | .000 | .000 |
| | Kompensasi | .000 | .000 | . | .000 |
| | Kepuasan Kerja | .000 | .000 | .000 | . |
| N | Produktivitas Karyawan | 80 | 80 | 80 | 80 |
| | Disiplin Kerja | 80 | 80 | 80 | 80 |
| | Kompensasi | 80 | 80 | 80 | 80 |
| | Kepuasan Kerja | 80 | 80 | 80 | 80 |

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut:

a) Hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan memiliki tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan positif dengan tingkat korelasi 0,779. Maka korelasi tinggi, artinya apabila disiplin kerja baik maka produktivitas karyawan akan meningkat.

b) Hubungan variabel Kompensasi (X2) terhadap produktivitas karyawan memiliki tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan yaitu positif dengan tingkat korelasi 0,671. Maka korelasi tinggi, artinya apabila kompensasi baik maka produktivitas karyawan akan meningkat.

c) Hubungan variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan memiliki tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan yaitu positif dengan tingkat korelasi 0,745. Maka korelasi tinggi, yang artinya apabila Kepuasan Kerja baik maka Produktivitas Karyawan akan meningkat.

***Analisis Regresi Linier Berganda***

**Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda Coefficientsa**

| Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .799 | .895 | | 1.340 | .184 | | |
| | DISIPLIN KERJA | .308 | .080 | .418 | 3.832 | .000 | .354 | 2.822 |
| | KOMPENSASI | .169 | .073 | .209 | 2.313 | .023 | .517 | 1.932 |
| | KEPUASAN KERJA | .207 | .076 | .288 | 2.713 | .008 | .374 | 2.675 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

**Sumber: *Output* Spss 26**

Persamaan antara regresi dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y = a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + €$

Y = 0,799 + 0,308 (X1) + 0,169 (X2) + 0,207 (X3)

Keterangan:

Y : Produktivitas Karyawan

a : Konstanta

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Kompensasi

X3 : Kepuasan Kerja

β1, β2, β3 : Koefisien regresi

€ : Faktor pengganggu diluar model (*error*) Hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar 0,799 artinya Disiplin Kerja(X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0, Produktivitas Karyawan(Y) nilainya sebesar 0,799.
b) Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,308 yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa dengan menunjukkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan pada Disiplin Kerja sebesar 30,8%, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
c) Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 0,169 yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa dengan menunjukkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan pada Kompensasi sebesar 16,9%, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
d) Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 0,207 yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa dengan menunjukkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan pada Kompensasi sebesar 20,7%, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

***Analisis Koefisien Determinasi (R2)***

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Model Summaryb**

| | | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | R | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .825[a] | .680 | .667 | 1.042 | .680 | 53.813 | 3 | 76 | .000 |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

**Sumber: *Output* Spss 26**

Berdasarkan tabel di atas, nilai dari *Adjust R Square* yaitu sebesar 0,667 artinya sebesar 66,7% dari nilai variabel Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,3% (100% - 66,7%) dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini.

***Uji Parsial (Uji T)***

**Tabel 13. Hasil Uji T Coefficientsa**

| | Standardized | | | Collinearity |
|---|---|---|---|---|

| Unstandardized Coefficients | | | Coefficients | | | Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .799 | .895 | | 1.340 | .184 | | |
| | DISIPLIN KERJA | .308 | .080 | .418 | 3.832 | .000 | .354 | 2.822 |
| | KOMPENSASI | .169 | .073 | .209 | 2.313 | .023 | .517 | 1.932 |
| | KEPUASAN KERJA | .207 | .076 | .288 | 2.713 | .008 | .374 | 2.675 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

**Sumber: *Output* Spss 26**

Hasil Uji T adalah sebagai berikut:

**a) Disiplin Kerja (X1)**

Jika thitung sebesar 3,832 > ttabel 1,66412, maka dinyatakan H1diterima dan H0 ditolak. Jika nilai sig 0,000 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

**b) Kompensasi (X2)**

Jika thitung sebesar 2,313 > ttabel 1,66412, maka dinyatakan H1diterima dan H0 ditolak. Jika nilai sig 0,023 < 0,05 maka H2 diterima dan H0 ditolak artinya Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

**c) Kepuasan Kerja (X3)**

Jika thitung sebesar 2,713 > ttabel 1,66412, maka dinyatakan H1diterima dan H0 ditolak. Jika nilai sig 0,008 < 0,05 maka H3 diterima dan H0 ditolak artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan.

## C. Interpretasi Hasil Penelitian

***Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan***

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat dilihat bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan kata lain H0 ditolak H1 diterima. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Disiplin kerja dengan Produktivitas Karyawan memiliki arah yang sejalan. Disiplin kerja menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

***Pengaruh Variabel Promosi Terhadap Variabel Minat Beli Berulang***

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat dilihat bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan kata lain H0 ditolak H2 diterima. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Produktivitas Karyawan memiliki arah yang sejalan. Dengan hal ini dapat dilihat Kompensasi sangat penting untuk sebuah perusahaan untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan.

***Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan***

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan kata lain H0 ditolak H3 diterima. Dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan

Produktivitas Karyawan memiliki arah yang sejalan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Citra Raya Garden City. Maka penulis menyampaikan kesimpulan bahwa Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

Anis, Z., Muin, A., & Rahman, A. (2023). Manajemn SDM Kompensasi. *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies*, *1*(5), 1468–1475.

Ardiansyah, W. M. (2023). Technology in Business. Northcon. *Conference Record*, *1*(1).

Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(1), 386. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SUKAINDAH KECAMATAN SUKAKARYA KABUPATEN BEKASI. *JURNAL DIMENSI*, *11*(1), 54–72. https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418

Kirana, A. Y., Saifudin Mohamad, Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(4), 19–36. https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707

Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(2), 566–576.

Pranajaya, E., & Priyo, D. (2026). Produktivitas Karyawan di UKM : Mengeksplorasi Dampak Turnover Intention dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *1*(3), 106–114.

Pranitasari, D., & Aprillia Rizky. (2023). Optimizing Job Satisfaction: A Comprehensive Analysis of Work Discipline, Compensation, and Motivational Factors. *Jurnal Ecoment Global*, *8*(3), 131–146. https://doi.org/10.36982/jeg.v8i3.3639

Sarathi, F. A. (2024). Evaluasi Komprehensif Faktor yang Berpengaruh terhadap Struktur Kompensasi di Fasilitas Kesehatan : Penekanan pada Kualifikasi dan Produktivitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(2018), 33505–33513.

Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, A. D. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Dk*, *53*(9), 1689–1699.

Takwin, M., Wulandisari, P., & Musdaliana. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin

Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *5*(1), 108–115. https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5651

Taptanzani, I., & Siregar, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, *4*(1), 76–86.

Umar, Rahmah, P. N., & Nurindah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D ' Malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi*, *5*(April), 41–48.

WidanaI, K. R. A., Putri, F. A., Kadek, & Nyoman, S. (2024). Analysis Of Factors Influencing Job Satisfaction Of Inpatient Unit Officers At Mangusada Regional Hospital (RSD) In 2023. *Agustus*, *3*(2), 177–192. Retrieved from https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakasakti/index