



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2786-2795

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Divisi Housekeeping Di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat

Novrial<sup>1\*</sup>, Febsri Susanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP  
novrial115@gmail.com

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian adalah agar dapat mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada divisi housekeeping di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini adalah 75 orang karyawan outsourcing pada divisi housekeeping di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Teknik sampling yaitu menggunakan metode total sampling dimana semua populasi penelitian dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan regresi linier berganda dengan program IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.0. Dari penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi housekeeping di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat*

*Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

### **1. Latar Belakang**

Perusahaan dituntut harus mampu berinovasi ditengah persaingan yang ketat dan cepatnya perubahan untuk meningkatkan keunggulan bersaing, oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. SDM merupakan sumber daya penting didalam perusahaan selain dari modal, material dan peralatan. Sementara itu Simamora dalam (Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, 2016) menyatakan bahwa manajemen SDM yaitu pengembangan, pendayagunaan, penilaian, pemberian kompensasi, dan mengatur individu di organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Yani dalam (Dwianto and Purnamasari, 2019) MSDM yaitu ilmu dan seni untuk mengelola suatu hubungan dan peran tenaga kerja untuk tercapainya tujuan organisasi efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dilihat bahwa manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengapai tujuan perusahaan salah satunya dalam memenangkan persaingan bisnis. Baiknya sebuah manajemen jika mampu mengelola sumber dayanya, dan terus mengembangkan potensi sumber daya manusianya sebagai aset dimasa mendatang.

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menyebabkan perusahaan harus membuat karyawan berkinerja baik untuk kemajuan perusahaan. Tentunya hal itu menuntut sumber daya manusia yang unggul dalam bersaing. Wibowo dalam (Muhammad Affan Kotistian Kautsar, 2017) kinerja berasal dari istilah performance, yang tidak hanya merujuk pada hasil atau pencapaian kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja tersebut dilakukan. Kinerja yaitu melakukan, melaksanakan, menjalankan, memenuhi kewajiban dan melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan (Widodo et al., 2007). Penilaian kinerja karyawan memegang peranan penting bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis terkait sumber daya manusia. Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam menentukan langkah-langkah seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan karyawan melalui pelatihan, proses rekrutmen dan seleksi, serta promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga membantu perusahaan dalam menyusun sistem penggajian dan pemberian insentif yang adil, guna memastikan kesejahteraan serta motivasi karyawan tetap terjaga. (Prasetyo and Marlina, 2019).

---

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Divisi Housekeeping Di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat

PT Graha Sarana Duta adalah perusahaan di Indonesia yang awalnya berfokus dalam pemeliharaan dan perawatan gedung Bank Duta. Seiring berkembangnya perusahaan, PT Graha Sarana Duta juga mengembangkan bisnisnya di bidang konstruksi. Pada tahun 2001, PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) mengambil alih kepemilikan PT Graha Sarana Duta, yang kini dikenal dengan brand Telkom Property, terus berkembang di bawah naungan PT Telkom, Tbk. Perusahaan ini bergerak di bidang pengembangan properti terpadu, Telkom Property bertekad untuk menjadi mitra yang andal dan terpercaya bagi klien, masyarakat, serta para mitra bisnisnya. PT Graha Sarana Duta (Telkom Property) menyediakan jasa kebersihan (cleaning service) sebagai bagian dari portofolio bisnisnya. Jasa ini termasuk dalam layanan property management yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam industri jasa, manusia atau people merupakan salah satu elemen utama, sehingga PT Graha Sarana Duta perlu memperhatikan bagaimana kinerja dari para karyawan. SDM yang memiliki keahlian tinggi akan mampu memberikan layanan terbaik kepada klien dan mitra kerja. Berikut ini merupakan data rekapitulasi kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat dari tahun 2021-2023.

**Tabel 1.** Data Kinerja Karyawan Divisi Housekeeping pada PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Rata-rata Kinerja	% Perubahan
2021	100	79,11	-
2022	100	77,89	-1,54
2023	100	78,17	0,36

Sumber: HR di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat

Berdasarkan tabel di atas, bisa dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Sumatera Barat selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi dan bahkan belum mencapai angka 80. Ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Kondisi ini membuat perusahaan dan karyawan harus melakukan tindakan perbaikan.

Salah satu indikator kinerja yang menjadi masalah yaitu dari segi ketepatan waktu kerja. Ketepatan waktu kerja adalah tenggang waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan batas waktu yang diberikan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Aspek ini sangat penting dalam menilai kinerja karyawan karena berkaitan dengan efisiensi operasional dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis dengan koordinator Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat terdapat masalah dari segi ketepatan waktu kerja Housekeeping yang disajikan pada Table 2 sebagai berikut:

**Tabel.2.** Ketepatan Waktu Kerja Daily Activity Divisi Housekeeping pada PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat Tahun 2023

Uraian Pekerjaan	Standar waktu penyelesaian	Realisasi/ Pencapaian	Keterangan
Pembershan ruang kerja karyawan	60 menit	Tepat waktu	-
Brasing Toilet	30 menit	Tepat waktu	-
Sweeping area kerja (pagi)	60 menit	Tidak tepat waktu	Pekerjaan diselesaikan sering melebihi dari waktu standar
Stand by Toilet & Sweeping sampah (siang)	60 Menit	Tepat waktu	-
Sweeping area kerja (siang)	60 menit	Tidak tepat waktu	Pekerjaan diselesaikan sering melebihi dari waktu standar
Sweeping Sampah & Pembersihan area kerja (sore)	60 Menit	Tidak tepat waktu	Pekerjaan diselesaikan sering melebihi dari waktu standar

Sumber: HR di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat

Pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu standar atau lebih lama dari waktu normal, seperti pekerjaan sweeping area kerja pada waktu pagi dan siang. Berdasarkan penjelasan koordinator housekeeping bahwa pekerjaan tersebut sering terlambat diselesaikan karena pekerja yang agak lambat dan kurang pengalaman. Ini disebabkan karena kontrak karyawan yang diperbaharui setiap tahun dan terdapat beberapa karyawan masuk dan keluar. Dengan kondisi ini maka akan berdampak kepada kinerja mereka dan perusahaan perlu mengantisipasi kondisi ini segera.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Hasibuan, S.P kompensasi merupakan pendapatan yang diperoleh dari imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang atau barang yang diberikan secara langsung atau tidak (Ardini and Pradana, 2021). Kompensasi merupakan sumber keamanan finansial yang diterima seorang individu atas pekerjaan yang mereka lakukan (Muhammad Affan Kotistian Kautsar, 2017). Hani Handoko menjelaskan kompensasi mencerminkan sejauh mana karyawan dihargai atas kontribusi mereka, baik di lingkungan kerja, keluarga, maupun masyarakat (Sulkarnain, 2019).

Permasalahan terkait kompensasi di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat terutama divisi housekeeping yaitu tidak adanya pemberian uang lembur jika mereka bekerja melebihi dari jam kerja normal. Selain itu dalam hal pemberian pesangon yang sering terlambat. Setiap pekerja pada divisi housekeeping akan mendapatkan uang pesangon 1 bulan gaji setelah berakhir kontrak tahunan dan kontrak kerja diperbaharui setiap tahun. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai wujud penghargaan dan kepedulian perusahaan kepada karyawannya. Apabila manajemen dapat memberikan kompensasi yang sesuai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Ini sejalan dengan penelitian (Meutia et al., 2017) dan (Widjaja, 2021) bahwa kompensasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga penting diperhatikan manajemen dan karyawan yang dapat mempengaruhi Kinerja. Disiplin kerja yaitu kesediaan seseorang dengan sadar menaati seluruh aturan dan norma yang berlaku pada perusahaan (Situmorang and Munthe, 2017). Selain itu, disiplin kerja juga bertujuan terjadi peningkatan kesadaran dan kesiapan individu untuk patuh pada norma dan peraturan perusahaan (Sutrisno, 2019). Bila karyawan sering absen dan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan berpengaruh pada pola kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susanti and Irman, 2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja pada karyawan housekeeping pada PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat masih terdapat permasalahan, seperti karyawan yang masih banyak terlambat masuk kerja. Berikut pada tabel 3 dapat dilihat data sebagai berikut:

**Tabel 3.** Daftar Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat Tahun 2023

NO	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Total	Jumlah Karyawan	%
		Izin	Sakit	Absen				
1	Januari	3	3	1	6	13	75	0,17
2	Februari	1	2	2	5	10	75	0,13
3	Maret	3	3	1	4	11	75	0,15
4	April	4	2	2	5	13	75	0,17
5	Mei	3	1	0	3	7	75	0,09
6	Juni	2	0	0	4	6	75	0,08
7	Juli	1	1	1	3	6	75	0,08
8	Agustus	3	1	2	5	11	75	0,15
9	September	2	0	1	3	6	75	0,08
10	Oktober	1	2	0	5	8	75	0,11
11	November	1	2	1	4	8	75	0,11

12	Desember	2	1	0	3	6	75	0,08
	Jumlah	26	18	11	50	105		1,4

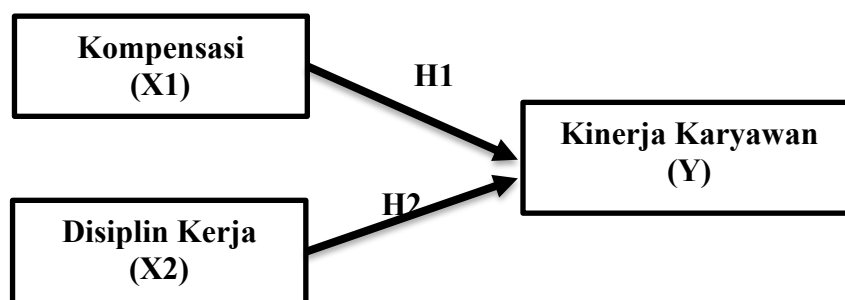
Sumber: HR di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 3 diatas bahwa terdapat 1,4% karyawan yang izin, sakit, absen dan terlambat masuk dalam tahun 2024, jika ditotalkan yaitu 105 orang. Jumlah karyawan yang terlambat paling banyak yaitu pada bulan Januari yaitu 6 orang. Sedangkan untuk yang izin paling banyak pada bulan April dengan jumlah 4 orang. Jam kerja housekeeping dimulai pada jam 7 pagi dan diberikan toleransi keterlambatan 5 menit. Jika lewat dari toleransi tersebut akan dikenakan pemotongan gaji. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan disiplin kerja dengan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak hadir di setiap bulannya yang masih banyak. Tentunya kondisi ini akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Semakin banyak yang tidak disiplin seperti terlambat datang, izin atau absen tidak masuk maka waktu kerja produktif mereka akan berkurang dan akan mengurangi kinerja.

PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia merupakan objek penelitian yang relevan karena perusahaan ini bergerak di industri jasa properti yang sangat bergantung pada kualitas SDM. Sebagai perusahaan yang menyediakan layanan manajemen properti, termasuk jasa housekeeping, kualitas layanan yang diberikan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Masih terdapat beberapa permasalahan baik dari kinerja tantangan dalam manajemen kinerja SDM, terutama terkait dengan faktor kompensasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi bagaimana kompensasi dan disiplin kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini fokus terhadap pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara spesifik dalam konteks industri properti, khususnya pada divisi housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia di Sumatera Barat. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih umum membahas hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, penelitian ini mempertimbangkan dinamika spesifik dalam sektor jasa properti, yang memiliki tantangan unik seperti standar pelayanan yang tinggi, tuntutan kerja fisik, serta kebutuhan akan kedisiplinan dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan. Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada (PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat)”.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

H1 = Di Duga Kompensasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Housekeeping Pada PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat

H2 = Di Duga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Housekeeping Pada PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada prinsip positivisme, yang bertujuan untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu serta memperoleh temuan yang dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan langsung dari lokasi penelitian dengan kuisioner. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode ini berfokus pada analisis data numerik (angka) yang diolah menggunakan teknik statistik, di mana data kuantitatif diperoleh melalui proses pengukuran. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan serta menganalisis bagaimana dampak dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penilaian ini menggunakan koesioner. Tipe hubungan antar variabel adalah berupa hubungan sebab akibat yang menjelaskan pengaruh variabel dependen dan independen. Penulis mengambil lokasi penelitian pada Divisi Housekeeping di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan. Outsourcing pada Divisi Housekeeping di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat yaitu sebanyak 75 orang karyawan. Sampel yaitu anggota atau bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampelnya diambil secara keseluruhan, dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling (Arikunto, 2016). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menilai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi umumnya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang memang dan seharusnya diukur sehingga masing-masing pernyataan dapat mewakili keberadaan variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2021) nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai ( $r$  tabel) pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , Dari hasil olah data, maka semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung nilai cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Menurut Ghozali (2018) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha  $> 0,60$ . Dari pengujian reliabilitas variabel tersebut, hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
1.	Kinerja ( Y )	0.832	Reliabel
2.	Kompensasi ( X1 )	0.911	Reliabel
3.	Disiplin kerja ( X2 )	0.814	Reliabel

Sumber : Data diolah (2025)

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel secara keseluruhan memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi. Uji normalitas dilakukan untuk menguji berbagai macam variasi yang didukung oleh variabel yang diteliti, pada saat melakukan uji normalitas alat uji yang digunakan adalah one sample kolmogorof smirnov test. Normalnya pengujian data ditentukan dari nilai assymp,  $sig > \alpha 0,05$ . Pengujian hipotesis dapat dilakukan setelah variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,46380082
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,091
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel. 5 di atas dapat dilihat nilai asymp sig semua variabel > dari alpha 0,05, maka data telah berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas agar dapat melihat ada atau tidaknya perbedaan varian residual antar pengamatan pada model regresi. Idealnya sebuah model regresi adalah yang bersifat homoskedastisitas, yaitu tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser, yang dilakukan dengan meregres variabel independen terhadap residual yang belum terstandarisasi. Jika signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi setiap variabel > 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan dianggap baik.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Residual Absolute (RES_ABS)	
		Signifikan	Keterangan
1	Kompensasi	0,064	Bebas Heterokedastisitas
2	Disiplin kerja	0,107	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2025

#### Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antar variabel independen pada model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat dianalisis melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka ada multikolinearitas dalam

model tersebut. Sebaliknya, jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinearitas. Pada tabel 4 dapat dilihat hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonearitas

No.	Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompensasi	0,999	1,001	Bebas Multikolonearitas
2	Disiplin kerja	0,999	1,001	Bebas Multikolonearitas

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2025

Dari tabel 7 dapat dijelaskan variabel kompensasi, disiplin kerja dinyatakan bebas dari multikolonearitas karena kedua variabel bebas tersebut mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Maka sesama variabel bebas mempengaruhi dalam model regresi adalah bebas dari Multikolonearitas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan dapat mengukur sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hubungan variabel-variabel tersebut bisa dianalisis melalui persamaan regresi berganda. Perhitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS for Windows Versi 24.0 berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, thitung, nilai signifikansi, nilai Fhitung, dan nilai R Square (R<sup>2</sup>). Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	5,900		
Kompensasi	0,633	8,343	0,000
Disiplin kerja	0,262	2,206	0,031
R <sup>2</sup> = 0,506			

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2025

Dari tabel 8 maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,900 + 0,633 X_1 + 0,263 X_2 + e$$

Keterangan persamaan di atas :

- $\alpha$  = 5,900; artinya tanpa adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja, maka kinerja telah ada sebesar 5,900.
- b<sub>1</sub> = 0,633; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik (baik) atau meningkatnya kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,633 artinya setiap peningkatan satu satuan kompensasi maka kinerja meningkat sebesar 0,633. Begitu juga sebaliknya jika seandainya terjadi penurunan.
- b<sub>2</sub> = 0,263; artinya bahwa terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,263 artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja maka kinerja meningkat sebesar 0,263.

#### Uji Hipotesis

Uji t

Uji t ini dimaksudkan agar dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama pada tabel 4.13 terlihat bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) mempunyai

nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Kesimpulan menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua pada tabel 4.13 terlihat bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Kesimpulan menyatakan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H1	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat.	Diterima
H2	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat.	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2025.

### Uji Determinasi (R square)

Uji determinasi pada variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan program IBM SPSS Versi 24.0 yang di jelaskan pada tabel 10 di bawah ini :

Tabel 10. Hasil R Square

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711a	0,506	0,492	4,525

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI  
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2025

Dari Tabel 10 dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa 50,6% variasi dalam variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti, yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan pertama penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauhmana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa hipotesis pertama diterima. Dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,343$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Kesimpulannya yaitu kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat salah satunya ditentukan oleh kompensasi.

Menurut Hasibuan, S.P dalam (Ardini and Pradana, 2021), kompensasi merupakan pendapatan yang diperoleh dari imbalan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang tunai atau barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Mathis dan Jackson dalam (Sulkarnain, 2019), juga menyatakan bahwa pemberian kompensasi sebagai salah satu cara meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Muhammad et al. dalam Priyanto (2016) kompensasi yaitu manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji dan imbalan untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi mencakup pembayaran seperti bonus, upah lembur, penghargaan dan komisi penjualan. Kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja (Reddy, 2020). Penelitian Sulkarnain (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.926>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia. Penelitian Rahmadani et al (2023) juga menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya. Selain itu penelitian Sugiarti (2020) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang didapatkan karyawan maka akan semakin baik kinerja mereka.

### 3.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan kedua dari penelitian ini yaitu mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dimana nilai thitung = 2,206 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ . Kesimpulannya yaitu disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat juga ditentukan oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh norma dan aturan perusahaan (Situmorang and Munthe, 2017). Disiplin kerja bertujuan agar karyawan mematuhi dan menghayati peraturan, kebijakan dan prosedur yang ada, sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik (Tufti and Arif, 2020). Peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Azzahra et al., 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Surajiyo et al (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Situmorang and Munthe, 2017) dengan hasil penelitiannya yaitu variabel disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu penelitian Puspita et al. (2024) juga menjelaskan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja di PT. Telkom Indonesia Tbk. Cabang Palembang. Dengan demikian semakin bagus tingkat disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja mereka.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Housekeeping PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian. Untuk itu peneliti mengemukakan saran sebagai berikut: PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat disarankan untuk dapat mempertimbangkan untuk memberikan uang lembur kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal. Selain itu juga tepat waktu dalam membayarkan uang pesangon tahunan. PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat diharapkan terus meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama menurunkan tingkat absensi dan lebih selektif dalam memberikan izin karyawan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Referensi

- Ardini, T.S. and Pradana, M. (2021) 'SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado Abstrak', 4(2), pp. 16–35.
- Arikunto, P.D.S. (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. JAKARTA: Rineka Cipta.
- Azzahra, M. et al. (2019) 'The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta', *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), pp. 136–144. Available at: <http://buscompress.com/journal-home.html>.
- Dwianto, A.S. and Purnamasari, P. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . JAEIL', 2(2), pp. 209–223.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Jawa Tengah: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, H.N.U. (2016) 'Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan', pp. 25–37.
- Marnis, P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.
- Meutia, M. et al. (2017) 'PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING DALAM MENINGKATKAN KINERJA', *Jurnal Manajemen*, 20(3). Available at: <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>.
- Moeheriono (2014) *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Affan Kotistian Kautsar (2017) 'Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom ABSTRAK', 4(3), pp. 2978–2989.
- Prasetyo, E.T. and Marlina, P. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), pp. 21–30. Available at: <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>.
- Priyanto, W.B. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening', *Ekonomika-Bisnis*, 7(2), pp. 105–114. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jibe.v7i2.3415>.
- Puspita, R. et al. (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia', *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 7(2), pp. 215–223. Available at: <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.133>.
- Rahmadani et al. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Center of Economic Students Journal*, 6(2), pp. 116–126. Available at: <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>.
- Reddy, V.S. (2020) 'Impact of compensation on employee performance', *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 25(9), pp. 17–22. Available at: <https://doi.org/10.9790/0837-2509011722>.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen SDM (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Situmorang, A. and Munthe, K. (2017) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkom Indonesia Witel Medan', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, pp. 56–73. Available at: <https://doi.org/10.54367/jmb.v15i2.105>.
- Sugiarti, E. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet', *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), pp. 479–486. Available at: <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2021) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulkarnain, W.F.H. dan (2019) 'Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia', 1(2), pp. 238–258.
- Surajiyo, S. et al. (2021) 'The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District', *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>.
- Susanti, F. and Irman, D. (2023) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Rri Padang', *Jurnal Economina*, 2(12), pp. 3753–3767. Available at: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i12.1075>.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tewal2, L.L.B. and Walangitan3, M.D. (no date) 'ISSN 2303-1174 L. Liando., B. Tewal., M. Walangitan., Pengaruh Kompensasi dan Disipl ... .', 4(5), pp. 433–446.
- Tupti, Z. and Arif, M. (2020) 'The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Mahakam Branch Serang Banten', *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), pp. 61–69. Available at: <https://doi.org/10.56457/jimk.v8i2.136>.
- Widjaja, W. (2021) 'Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X', *Jurnal Perspektif*, 19(1), pp. 32–40. Available at: <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>.
- Widodo, T. et al. (2007) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam', 2(1), pp. 97–104.