



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 15708-15719

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pantai Subur

Muhammad Takwin^{1✉}, Putri Wulandisari^{2✉}, Musdaliana³

Manajemen, Universitas Trunajaya Bontang

Email: putriwulandisari002@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pantai Subur. Jumlah populasi adalah 30 orang, yang mana semua karyawan menjadi responden dalam penelitian ini tidak termasuk pimpinan. Adapun teori digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner, pengamatan, dokumentasi dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) dengan nilai dan secara parsial (Uji-T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

Kata kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of compensation and work discipline on employee productivity at PT. Pantai Subur. The population consists of 30 individuals, all employees, excluding managers, who serve as respondents in this study. The theories used to support the research are human resource management theories related to compensation, work discipline, and employee productivity. The research method used is a quantitative approach with a quantitative descriptive research type. Data collection methods include interviews, distribution of questionnaires, observations, documentation, and literature review. The analysis method used is multiple linear regression using the SPSS application for determination coefficient and simultaneous testing (F-test) with its value and partial testing (t-test). The results show that compensation does not affect work productivity, while work discipline influences work productivity. Meanwhile, compensation and work discipline collectively affect employee productivity simultaneously.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan, keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dibidangnya, baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor yang begitu penting dalam setiap organisasi atau perusahaan, baik pemerintah atau swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia merupakan tantangan yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Selain kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas kerja efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua 2 peralatan modern telah tersedia. Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat

penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan, dengan diperhatikannya kebutuhan yang diperlukan karyawan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Salah satu faktor penunjang terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh sebuah usaha/perusahaan adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan suatu imbalan/upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai kompensasi yang ditawarkan dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan. Pemberian kompensasi yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan/buruh menjadi lebih baik dan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan suatu perusahaan. Pemberian kompensasi berguna untuk meningkatkan output dan efisiensi, dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi tidak adil atau tidak setimpal maka produktivitas kerja akan menurun.

Selain itu, disiplin karyawan juga sangat penting dalam meningkatkan produktivitas suatu usaha/perusahaan. Dengan disiplin kerja diharapkan agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan suatu usaha/perusahaan yang berlaku, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas suatu usaha/perusahaan dapat meningkat. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, perlu adanya disiplin kerja dari 3 karyawan. PT. Pantai Subur yang merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang distributor BBM & Gas LPG, tentu pelaksanaannya sangat mengharapkan para pekerja/buruh untuk dapat memiliki produktivitas yang tinggi sehingga target suatu usaha atau perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Setelah melakukan observasi awal diketahui bahwa pekerja/buruh pada PT. Pantai Subur belum menerapkan aspek disiplin kerja dengan baik. Hal ini dilihat dari beberapa hal antara lain masih terdapat beberapa pekerja yang membolos dalam bekerja, masih terdapat pekerja yang terlambat ketika masuk kerja, dan kurangnya pengawasan terhadap prosedur kerja sehingga membuat produktivitas kerja tidak maksimal. Sedangkan dari segi kompensasi, pekerja merasa tidak puas karena tidak adanya penerimaan pada gaji lembur khususnya buruh. Adapun jumlah pekerja pada kantor tersebut adalah 30 karyawan.

METODE PENELITIAN

I. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019, hal.11).

II. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Pantai Subur.

H2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pantai Subur.

H3. Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Pantai Subur.

Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek dalam Penelitian ini adalah PT. Pantai Subur.
2. Objek dalam penelitian ini meliputi : (1) Kompensasi (2) Disiplin Kerja (3) Produktivitas karyawan PT. Pantai Subur

III. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pantai Subur yang beralamatkan di Jl. Slamet Riyadi RT.48 NO.15, Loktuan Bontang Utara Kalimantan Timurta Bontang Kalimantan Timur.
2. Waktu penelitian : bulan Oktober 2023 sampai Januari 2024.

IV. Pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2019:296) "Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data".

V. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data menggunakan statistika nonparametric dengan menggunakan analisis linear regresi berganda dibantu menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Melalui aplikasi, ini dapat dilakukan pengelolaan data statistik mulai dari statistik deskriptif parametrik dan statistik non parametrik (Priyono, 2021, h.33). Dalam pengolahan data guna mendapatkan kesimpulan dari penelitian, digunakan:

1. Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Analisis linear regresi berganda
5. Uji Hipotesis (Uji F, Uji Parsial (T) dan Uji Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid. Untuk menentukan nilai r tabel, pada kolom df digunakan rumus $n-2$, dimana n adalah banyaknya responden. Rumus yang digunakan untuk koefisien korelasi product moment $>$ r -tabel ($\alpha ; n - 2$) $n =$ jumlah sampel. Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah $30 - 2 = 28$ maka dapat ditentukan untuk nilai $r_{\text{tabel}} = 0,361$ dan untuk nilai probabilitas $\beta_i = 0,05$, Menurut uji validitas pada kuesioner Produktivitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid.

Tabel 1. Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

No	Item		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Kompensasi X1	X1.1	0,565 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid
2		X1.2	0,523 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid
3		X1.3	0,596 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid
4		X1.4	0,747 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Tabel 2. Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

No	Item		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja X2	X2.1	0,765 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid
2		X2.2	0,573 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid
3		X2.3	0,807 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid
4		X2.4	0,669 $>$ 0,361	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.00

Tabel 3. Hasil Rekap Uji Validitas Produktivitas (Y)

No	Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
1	Produktivitas (Y)	Y1	0,639 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
2		Y2	0,497 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
3		Y3	0,547 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
4		Y4	0,529 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
5		Y5	0,361 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
6		Y6	0,518 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid
7		Y7	0,591 > 0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah 16.00

b. Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Rekap Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reabilitas	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,624	0,60	Realibel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,647	0,60	Realibel
3	Produktivitas (Y)	0,696	0,60	Realibel

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Berikut hasil uji dari normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, Histogram, dan *P-P Plot of Regression Standarized Residual*.

Tabel 5. Hasil Rekap Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai	Probabilitas	Keterangan
1	Kompensasi	0,287	0,05	Normal
2	Disiplin Kerja	0,799	0,05	Normal
3	Produktivitas	0,257	0,05	Normal

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Dari hasil data diatas dapat dilihat bahwa nilai residual dari masing-masing variabel berdistribusi normal dengan nilai $0,287 > 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk

variabel Kompensasi (X1), nilai residual 0,799 > 0.05 sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Disiplin Kerja (X2), nilai residual 0,257 > 0.05 sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Produktivitas (Y).

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF<10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 6. Hasil Rekap Uji Multikolinearitas

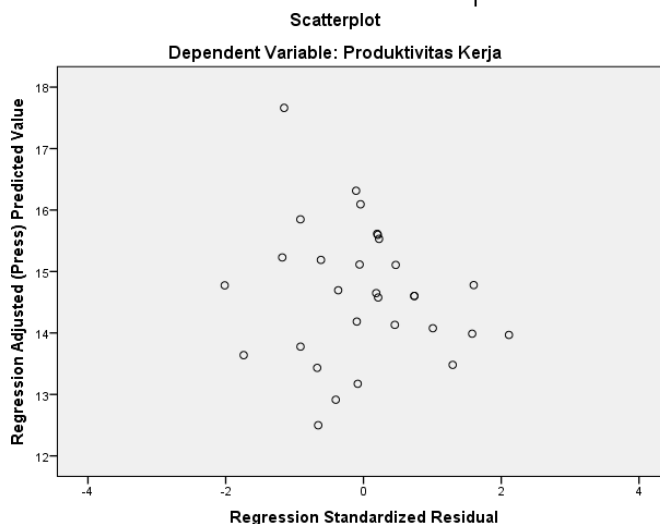
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompensasi	0,989 > 0,1	1,011 < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	0,989 > 0,1	1,011 < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Dari hasil tabel data diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai *tolerance* dengan nilai 0,989 > 0,1 dan nilai VIF dengan nilai 1,011 < 10. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance* dengan nilai 0,989 > 0,1 dan nilai VIF dengan nilai 1,011 < 10. Dari hasil tersebut masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan dari hasil uji multikolinieritas tersebut dapat dipastikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Scatterplot



Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.00

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni: jika nilai signifikansi > $\alpha=0.05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < $\alpha =$

0.05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji dengan Scatterplot dan hasil tabel

d. Uji Autokorelasi

Dari hasil data diatas dapat diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.537. Kemudian ini tersebut di bandingkan dengan tabel signifikan 5%, dengan jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 2(k=2), Maka ditemukan nilai *du* sebesar 1,287 dan nilai *dL* sebesar 1,255, sedangkan nilai *Durbin Watson* (d) model regresi sebesar 1,537. Nilai $du < D-W < 4-du$ ($1,283 < 1,573 < 2,717$) . Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi pada penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.077	3.630		1.572	.000
	Kompensasi	.017	.204	.013	.823	.000
	Disiplin Kerja	.488	.151	.529	.555	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.00

Nilai-nilai hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut

$$Y = 7.077 + 0,017x_1 + 0,488x_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta (a) = (7,077) menunjukkan bahwa variabel tersebut belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
2. Koefisien b1 (X1) = (0,017) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja, semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat produktivitas kerja.
3. Koefisien b2 (X2) = (0,488) menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja, semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 8. Hasil Output SPSS Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.664	2	17.332	5.286	.012 ^a
	Residual	88.536	27	3.279		
	Total	123.200	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.00

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.29 diatas, bahwa sig. probilitas sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

Uji T

Tabel 3 Hasil Output SPSS Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.077	3.630		2.053	.050
	Pelatihan Kerja	.017	.204	.013	3.503	.002
	Kompensasi	.488	.151	.529	5.342	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.00

Nilai thitung variabel kompensasi adalah 3,503 dan nilai ttabel = 1.701 dari hasil perhitungan ttabel ($\alpha ; n-k$), ($0,05 ; 30 - 2$), $t (0,05 ; 28) = 1.701$ maka thitung > ttabel ($3,503 > 1.701$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

Nilai thitung variabel disiplin kerja adalah 5,342 dan nilai ttabel = 1.701 dari hasil perhitungan ttabel ($\alpha ; n-k$), ($0,05 ; 30 - 2$), $t (0,05 ; 28) = 1.701$ maka thitung > ttabel ($5,342$

> 1.701) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

b. Uji Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Output SPSS Uji R

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.638	.895	1.537

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa terlihat nilai (R) sebesar 0,663 artinya Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 66,3% terhadap Produktivitas Kerja, dan sisanya mempunyai pengaruh 33,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Teori yang menghubungkan antara kompensasi terhadap produktivitas kerjakaryawan dikemukakan oleh Komaruddin (2019) bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan danjaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral, dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijksaan pemerintah." (Nidaul Izzah dan Ida Ardiani, 2019, h.213)

Berdasarkan thitung untuk variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 3,503 dengan nilai signifikansi 0,002. Hasil tersebut menunjukkan thitung > ttabel ttabel (3,503 > 1,701) dan nilai signifikansi kompensasi lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Maka diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu, setelah dilakukan penelitian jika variabel kompensasi ditingkatkan maka tingkat produktivitas akan meningkat.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sumarsono (2019) "Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktorbaik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktorlainnya, seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi." (Nidaul Izzah dan Ida Ardiani, 2019, h.214)

Berdasarkan thitung untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 5,342 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan thitung > ttabel (5,342 > 1,701) dan nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 (0,0000 < 0,05). Maka diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu, setelah dilakukan penelitian jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka tingkat produktivitas akan meningkat

SIMPULAN

Penelitian dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian statistik uji T menunjukkan secara individual (parsial) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pantai Subur.
2. Hasil dari pengujian statistik uji T menunjukkan secara individual (parsial) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pantai Subur.
3. Hasil dari pengujian statistik uji F menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pantai Subur

DAFTAR PUSTAKA

- Butar Butar, P. P., & H, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN, 2656, 3169*.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE), 182-192*.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak, 13(2), 210-222*.
- Lestari, A. (2022, Juli). *BAB III Metode Penelitian*. Retrieved from Repository STEI: <http://repository.stei.ac.id/9143/4/BAB%203.pdf>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Penulisan Skripsi & Analisa Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PRODUKTIVITAS KERJA)*. Jombang: Guepedia.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI & PRAKTIK*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Tangerang: Pascal Books.
- Priyanto, S., Hatmawan, & A, A. (2019). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Guepedia.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprilia, D. (2020). *FAKTOR KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN JOMBANG)*. Jombang: LPPM.
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Medan: Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, M. Y. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SUMATERA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 87-96.
- Sarwono, J. (2019). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS): Tuntutan Praktis dalam Menyusun Skripsi*. Jakarta: ElexMedia Komputindo.
- Siregar, S. (2020). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Jakarta: Bumi Aksara.