J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia

Hadi Nasution[1], Komarun Zaman[2], Nur Aini Anisa[3], Risky Juliana Anggraini[4]
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda
Email: hadidameta@gmail.com[1], komarunzaman55@gmail.com[2], nurainianisa.stiepemuda@gmail.com[3], riskyjulianaanggraini@gmail.com[4]

Article History:
Received: 24 November 2024
Revised: 04 Desember 2024
Accepted: 08 Desember 2024

Keywords: *Kompenasasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract: *Skripsi yang berjudul "Pengaruh kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia". Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Kapal Perang PT. PAL Indonesia. 2)Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Kapal Perang PT. PAL Indonesia. 3) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi Kapal Perang PT. PAL Indonesia. Penelitian dilakukan terhadap 198 karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia. Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan progam SPSS 16. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Serta secara bersama-sama baik kedisiplinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai Fhitung>Ftabel (53,517 > 3,15) dan signifikansi (0,000<0,05). Nilai R2 sebesar 0,633 atau 63% dari produktivitas kerja karyawan mendapatkan pengaruh dari kedisiplinan dan kompensasi. Dan sebanyak 37% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variable lain.*

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah indikator utama dalam menilai kesuksesan suatu industri dalam memproduksi barang (Wicaksono & Priyanto, 2023). Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam pencapaian hasil kerja, baik dinilai dari segi kuantitas maupun

kualitas yang telah berhasil dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Sementara menurut (Fitriani et al., 2023) produktivitas sering kali dijelaskan sebagai gambaran komparasi terkait hubungan antara output yang dicapai dengan sumber daya yang dimanfaatkan dalam durasi waktu tertentu. Durasi waktu yang dimaksud yaitu pekerjaan diselesaikan dalam waktu mingguan, bulan atau semester. Hal ini selaras dengan produktivitas karyawan PT. PAL Indonesia, dimana produk yang dihasilkan adalah sebuah kapal yang dalam proses pembangunan kapal tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, PT PAL Indonesia tidak cukup hanya mendatangkan peralatan dan mesin yang modern. Manajemen PT PAL Indonesian juga melakukan pembinaan terhadap seluruh karyawan agar produktivitasnya meningkat. Terdapat beberapa faktor yang dapat memepengarui peningkatan produktivitas kerja para karyawan, diantaranya yaitu faktor kedisiplinan dan kompensasi.

Hal ini konsisten dengan studi yang telah dilaksanakan oleh Ardiansyah dan rekan-rekannya (2020) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" yang dilaksanakan di PT. Indocement Tunggal Perkasa Tbk. Citeureup, Bogor, Jawa Barat. Penelitian tersebut menyatakan Ada korelasi yang signifikan antara kompensasi dan kedisiplinan kerja yang berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

Menurut (Jihania Khairunisa, 2023) dalam Sutrisno "disiplin merupakan sikap keinginan dan juga kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungannya, dan kedisiplin pegawai mempunyai pengaruh besar pada tujuan instansi." Dalam sebuah perusahaan, kedisiplinan karyawan dapat ditunjukkan melalui kesediaan untuk mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan, serta menjalankan pekerjaan yang sesuaikan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Kedisiplinan karyawan dapat ditunjukkan dengan absensi karyawan, dengan datang tepat waktu dan pulang tidak mendahului dari waktu yang ditetapkan, bekerjan dengan menjalankan prosedur yang telah ditetapkan serta mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan kesiplinan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang juga meningkatnya produktifitas kerja karyawan. Supaya pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dan juga dengan hasil yang berkwalitas baik. serta proses produksi dalam perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien.

Selain kedisiplinan, kompensasi juga merupakan salah satu elemen yang penting dan perlu mendapatkan perhatikan dari perusahaan, pemberian kompensasi yang baik dapat menjadikan pekerja lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan wujud penghargaan atau bayaran yang diterima pekerja dari perusahaan sebagai balasan atas usaha, tenaga dan, waktu yang telah digunakan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan.

Kompensasi merupakan elemen yang mencakup penghasilan yang dapat berbentuk uang atau manfaat lain yang dapat diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka untuk perusahaan." (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Kompensasi langsung pada umumnya berupa upah yang diterima karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan tunjangan atau fasilitas yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan seperti makan siang, asuransi atau kendaraan dinas.

Menurut (Tanjung & Mardhiyah, 2023) salah satu bentuk peran dari manajemen sumber daya manusia merupakan pemberian kompensasi yang melibatkan segala bentuk penghargaan

individual sebagai wujud imbalan atas pekerjaan yang dilakukan di dalam organisasi. Sementara itu menurut, (Putri Maheswari & Isnowati, 2024) menyatakan bahwa kompensasi dapat ditafsirkan sebagai perwujudan pengembalian secara finansial dan beberapa hak lain yang diterima pekerja sebagai bagian dari imbalan atas pekerjaannya dan kontribusi serta produktivitasnya. Dalam pemberian kompensasi manjemen perusahaan perlu mempertimbangkan dengan baik, karena dapat berdampak pada roduktifitas kerja karyawan.

PT. PAL Indonesia merupakan industri strategis yang dimiliki oleh BUMN, yang membuat peralatan utama dalam sistem pertahanan Indonesia, khususnya untuk angkatan laut. Perusahaan ini mempunyai fungsi strategis dan penting untuk menyokong kemajuan industri maritim Indonesia. PT. PAL Indonesia memiliki empat divisi produksi, diantaranya Divisi Kapal Selam, Divisi Kapal Perang, Divisi Kapal Niaga, dan Divisi General Engginering. Dalam upaya menjalankan peran yang penting tersebut selain memiliki peralatan dan mesin yang modern dan cangih, pengelolahan sumber daya manusia juga tidak lepas dari perhatian manajeman PT PAL Indonesia.

Manajemen PT PAL Indonesia senantiasa berupaya untuk dapat memaksimalkan produktivitas kerja karyawannya. Dalam realita pelaksanaanya masih terdapat beberapa permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan yang menjadikan peneliti berminat untuk melakukan eksplorasi dengan menjadikan PT PAL Indonesia sebagai objek penelitian. Setelah melakukan observasi pada Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia, peneliti mendapati masalah penurunan produktivitas kerja karyawan.

Temuan tersebut meliputi adanya penurunan produktivitas kerja karyawan seperti penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan produktivitas kerja karyawan PT. PAL Indonesia khususnya di Divisi Kapal Perang diduga disebabkan oleh karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Dimana terdapat temuan ada beberapa karyawan yang sudah berhenti berkerja dan meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator lain yang diduga ikut mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai kurang proposional bagi karyawan. Yaitu adanya pemberian tunjangan yang dirasa kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Berdasarkan atas pemaparan latar belakang masalah tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia".**

LANDASAN TEORI

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang terukur dan teratur yang dilakukan seseorang dalam aktivitas setiap hari, sehingga menjadi terbiasa untuk melakukannya. Sikap disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap kesediaan untuk melaksanakan peraturan yang belaku di lingkuan tempat tinggalnyya. Sikap disiplin yang dilakukan setiap hari dapat menjadikan seseorang menjadi terbiasa untuk melakukan aktifitas tanpa harus diperintah atau diingatkan terlebih dulu oleh orang lain.

Kompensasi

Pada umumnya setiap seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan mengharapkan imbalan berupa kompensasi, umumnya perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji. Kompensasi merupakan elemen yang mencakup penghasilan yang dapat bentuk uang atau

manfaat lain yang dapat diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan." (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Kompensasi mengacu pada seluruh pendapatan, baik yang berbentuk uang atau fasilitas lain yag dapat dimanfaatan oleh pekerja. Sedangkan menurut (Angelin Nastitiadi, 2024), kompensasi dapat berupa finansial atau dalam bentuk uang, maupun dalam wujud lain yang manfaatnya bisa dirasakan secara finansial.

Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam menilai prestasi suatu perusahaan. Terlebih pada era teknologi 4.0 seperti sekarang ini, banyak perusahaan yang saling berlomba – lomba untuk meningkatkan produktivitasnya supaya mampu bersaing dalam dinamika industri yang semakin signifikan. Peningkatan produktivitas tidak hanya dengan menggati mesin dengan yang berteknologi tinggi, melainkan juga dengan memperhatikan penggelolaan sumber daya manusianya. Berikut pendapat dari beberpa ahli tentang produktivitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memakai metode diskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode diskriptif ini merupakan pengelompokan data untuk menguji sebuah hipotesis atau menjawab pernyataan dari sebuah topik yang diberikan. Penelitian kuantitatif merupakan satu jenis penelitian yang mengutamakan penggunaan data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi, hingga hasil atau kesimpulannya.(Machali, 2021:23). Dan penelitian kuantitatif menurut (Widodo & Purnama Sari, 2023) dalam Sugiono menjelaskan suatu cara yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesis pada kelompok yang diteliti atau sebagian dari subjek penelitian. pengelompokan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dan menelaah data bersifat kuantitatif/statistik. Yang mempunyai maksud supaya dapat menguji asumsi atau dugaan yang menjadi rumor.

Dari pemaparan di atas, sehingga dapat digaris bawahi penelitian kuantitatif merupakan penelitan dengan menggunakan data yang diolah menjadi angka – angka untuk menguji hipotesis pada suatu populasi. Berlandaskan pratinjau serta motif kerangka yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini memakai strategi kuantitatif untuk mengukur pengaruh kedisiplinan serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Pendapat (Narwathi et al., 2023) dalam Sugiono mengemukakan populasi dapat definisikan sebagai suatu wilayah yang umum dan terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas serta memiliki karakteristik tertentu, yang mana telah ditentukan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian lebih lanjut kemudian disimpulkan. Populasi penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia, yaitu sebanyak 198 orang yang terditi dari 106 karyawan PKWTT dan 92 karyawan PKWT.

Sampel Penelitan

Sampel secara umum merupakan bagian dari populasi yang dapat dijadikan perwakilan dalam pengambilan data dari objek penelitian (Amin et al., 2023). Dengan demikian maka sampel merupakan sebagian dari populasi yang di ambil datanya sebagai perwakilan dari seluruh popupasi. Pada penelitian ini, peneliti memakai Teknik Solvin dalam melakukan proses pemungutan sampel dari populasi yang selanjutanya dilakukan penelitian dengan rumus sebagai

berikut:
Rumus:

$$\mathbf{n = \frac{N}{1 + N\,(e)^{2}}}$$

Dimana:
n = sampel
N = banyaknhya populasi
e = taksiran tingkat kesalahan

Dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia yang berjumlah 192 orang dijadikan sebagai populasinya. Peneliti juga memperkirakan tinggi kesalahan proses pengambilan sampel penelitian sekitar 10%.

$$n = \frac{198}{1+(198x0,01)} = 62\ 0\text{rang sampel}$$

Pada penelitian ini, peneiti mengambil sampel dengan model sampling random dengan banyak sampel yang di ambil 62 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian data

1. Analisis Deskriptif

Metode pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan pada penelitian ini yang berlandaskan pada positivism. Penelitian kuantitatif ini memakai sampel dari jumlah populasi yang ada. Penelitian ini untuk mengetahui produktifitas kerja dipengaruh kompensasi dan kedisiplinan dari karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia, dengan jumlah sampel 62 orang. Untuk penghimpunan data telah diuraikan pada bab sebelumnya, hasil dari penghimpunan data dapat dijelaskan melalui tabel berikit ini:

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Definisi	Total
Kuesioner Disiarkan	62
Kuesioner Rujuk	62
Kuesioner Respon Rate	100%
Kuesioner Tidak Rujuk	0
Kuesioner Yang Dicermati	62

Sumber: Data diolah (2024)

Ditinjau dari diserminasi kuesioner itu sampai ditetapkan keutuhan kuesioner tersebar merata sampai kembali dengan utuh serta dapat dipastikan tingkat kevalidannya.

2. Penilaian responden terhadap Identitas Responden

a. Karakteristik partisipan

Feedback didapatkan saat observasi dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori yaitu Karakteristik partisipan kategori usia, Karakteristik partisipan sesuai masa kerja, Karakteristik responden berdasarkan Golongan.

Tabel 2. Karakteristik Partisipan

Usia	Frekuensi	Persen
20 – 25	2	3,22
26 – 30	12	19,35
31 – 35	13	20,97

36 – 40	17	27,41
>40	18	29,03
Lama Kerja	Frekuensi	Persen
<5	8	12,9
6 – 10	33	53,22
11 – 15	11	29,03
>16	3	4,84
Golongan	Frekuensi	Persen
Kepala Bagian	5	8,06
Golongan 3	9	14,52
Golongan 2	22	35,48
Golongan 1	26	41,94

Sumber: Data diolah (2024)

Diagram menunjukkan distribusi usia responden, di mana usia 26-50 tahun cukup merata (62 responden), sedangkan usia di bawah 25 tahun hanya 2 responden. Mayoritas responden memiliki masa kerja 6-10 tahun (33 responden), diikuti 11-15 tahun (11 responden), kurang dari 5 tahun (8 responden), dan lebih dari 16 tahun (3 responden). Berdasarkan golongan, responden didominasi golongan 1 (26 responden) dan golongan 2 (22 responden), sementara golongan 3 berjumlah 9 responden dan kepala bagian (kepala bengkel) sebanyak 5 responden.

b. Deskripsi tanggapan responden

Berlandaskan data yang dihimpun selama pelaksanaan penelitian kemudian diberikan kuesioner terhadap 62 responden. Bahwasanya reaksi dari responden terhadap kuesioner yang diberikan. Responden dapat mengisi kuesioner yang diberikan dengan memberikan angka Nilai 1 menunjukkan sangat sepakat (SS), nilai 2 menunjukkan sepakat (S), nilai 3 mencerminkan netral (N), nilai 4 berarti tidak sepakat (TS), yang terakhir nilai 5 menunjukkan sangat tidak sepakat (STS) Tabel. berikut merupakan penggabungan dari keseluruahan reaksi responden yang dihimpun:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1

Ket		Reaksi										Jumlah
	Parameter	STS		TS		N		S		SS		
Tipe faktor	X^1 1	0	0%	0	0%	0	0%	19	31%	43	69%	62
	X^1 2	0	0%	0	0%	1	2%	32	52%	29	47%	62
	X^1 3	0	0%	0	0%	1	2%	24	39%	37	60%	62
	X^1 4	0	0%	0	0%	2	3%	28	45%	32	52%	62
	X^1 5	0	0%	1	2%	2	3%	34	55%	25	40%	62
	X^1 6	0	0%	1	2%	7	11%	31	50%	23	37%	62
	X^1 7	0	0%	0	0%	1	2%	25	40%	36	58%	62
	X^1 8	0	0%	0	0%	0	0%	22	35%	4	65%	62
	X^1 9	0	0%	0	0%	1	2%	34	55%	27	44%	62
	X^1 10	0	0%	0	0%	1	2%	25	40%	36	58%	62

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2

Ket	Reaksi	Jumlah

	Parameter	STS		ST		N		S		SS		
Tipe faktor	X^2 1	1	2%	0	0%	3	5%	27	44	31	50%	62
	X^2 2	1	2%	2	3%	5	8%	32	52	22	25%	62
	X^2 3	0	0%	0	0%	2	3%	29	47	31	50%	62
	X^2 4	0	0%	0	0%	0	0%	36	58	26	42%	62
	X^2 5	0	0%	0	0%	10	16%	29	47	23	37%	62
	X^2 6	1	2%	2	3%	7	11%	29	47	23	37%	62

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y

	Ket	Reaksi										Jumlah
	Parameter	STS		ST		N		S		SS		
Tipe faktor	Y	0	0%	0	0%	0	0%	27	44%	35	56%	62
	Y	0	0%	0	0%	1	2%	33	53%	28	45%	62
	Y	0	0%	0	0%	1	2%	33	53%	28	45%	62
	Y	0	0%	1	2%	6	10%	34	55%	21	34%	62
	Y	0	0%	0	0%	1	2%	30	48%	31	50%	62
	Y	0	0%	0	0%	1	2%	26	42%	35	56%	62
	Y	0	0%	0	0%	1	2%	31	50%	30	48%	62
	Y	0	0%	4	6%	30	48%	12	19%	16	26%	62
	Y	0	0%	0	0%	1	2%	26	42%	35	56%	62
	Y	0	0%	0	0%	1	2%	27	44%	34	55%	62

Sumber: Data diolah (2024)

Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan guna mengetahui seberapa besar tingkat efektifitas dari alat ukur dalam mengukur penelitian yang dilakukan maka perlu dilakukan pengujian validitas. Menurut (Yuliati, 2024) dalam Ghozali berpendapat bahwa pengujian validitas tersebut dapat digunakan untuk menentukan apakah valid atau tidaknya suatu angket. Instrument dalam angket saling berkaitan secara relevan dengan nilai yang diberikan saat pengisian. Pada saat pengujian validitas dasar yang digunakan dalam menentukan kevalidan suatu instrumen kuesioner adalah (Zainuddin & Asri Djauhar, 2024):

- Apabila perhitungan **r** bernilai positif dan lebih tinggi dari nilai **r** pada bagan, maka variabel tersebut dipandang sah.
- Di sisi lain, jika nilai **r** yang dihitung menunjukkan angka negatif dan lebih rendah dari nilai **r** pada tabel, berarti variabel tersebut dianggap tidak sah.

Kadar validitas pada instrument dapat menjadi nilai ukur untuk menunjukkan kesesuaian intrumen kuesiner dengan peneliatian. Cara lain dalam melakukan pengujian validitas adalah memakai *pearson corelation*, yaitu melalui menjumlahkan nilai hubungan yang didapatkan dari hubungan pernyataan -pernyataan dalam penelitian. Dengan level keberkaitan yang lebih rendah dari 0,05.

Jika nilai **r** $\geq$ 0,39, maka data tersebut dapat dianggap valid.

Dengan banyaknya responden sejumlah 62 orang maka nilai pada **r** tabel menunjukkan 0,254 sedangkan nilai **r** hitung pada tiap indikator variabel pada faktor kedisiplinan (X1) ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Validasi X1

No.	Correlated item – jumlah Correlated Later Name		Construct	Ket
1	X-1	0.625	0.254	Diterima
2	X-1	0.716	0.254	Diterima
3	X-1	0.747	0.254	Diterima
4	X-1	0.720	0.254	Diterima
5	X-1	0.739	0.254	Diterima
6	X-1	0.684	0.254	Diterima
7	X-1	0.766	0.254	Diterima
8	X-1	0.804	0.254	Diterima
9	X-1	0.783,	0.254	Diterima
10	X-1	0.743	0.254	Diterima

Sumber: Data diolah (2024)

Mengacu pada bagan yang tertera di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai validitas seluruh variabel pada faktor kedisiplinan (X1) lebih tinggi daripada nilai **r** pada tabel, sehingga dapat di garis bawahi pernyataan yang terdapat pada faktor kedisiplinan adalah valid.
Data berikut ini menampilkan nilai perhitungan **r** dari indikator variabel faktor kompensasi (X2) yang disuguhkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Validasi X2

No.	Corrected item – jumlah correlation		Construct	Ket
1	X-2	0.834	0,254	Sah
2	X-2	0.876	0,254	Sah
3	X-2	0.756	0,254	Sah
4	X-2	0.764	0,254	Sah
5	X-2	0.708	0,254	Sah
6	X-2	0.831	0,254	Sah

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Dalam tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai validitas seluruh variabel pada faktor kompensasi (X2) lebih tinggi dari nilai **r** pada tabel, sehingga semua pernyataan pada faktor kompensasi adalah valid.
Data di bawah ini menunjukkan nilai perhitungan data r dari indikator vaiabel faktor produktifitas (Y) yang terdapat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 8. Validasi Y

Correlated item – jumlah correlation		Construct	Ket
Y	0.806	0.254	Berlaku
Y	0.854	0.254	Berlaku
Y	0.828	0.254	Berlaku
Y	0.803	0.254	Berlaku
Y	0.863	0.254	Berlaku
Y	0.876	0.254	Berlaku
Y	0.837	0.254	Berlaku
Y	0.740	0.254	Berlaku
Y	0.806	0.254	Berlaku
Y	0.886	0.254	Berlaku

Sumber: Diolah (2024)

Informasi yang diperoleh melalui bagan yang telah tersaji, kita mampu memastikan bahwasannya nilai validitas semua variabel pada faktor produktivitas (Y) lebih tinggi dari pada nilai **r** pada matrik, dengan demikian bisa di garis bawahi bahwa semua pernyataan yang terdapat pada faktor produktivitas adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengetesan reliabilitas dipakai untuk memverifikasi keselarasan dari para narasumber dalam memberikan respons terhadap pernyataan yang tercantum dalam angket yang diberikan. Kuesiner atau angket hendaknya diberikan pada responden yang sesuai sampel yang dijadikan penelitian, hal ini bertujuan agar pada saat pengisian kuesioner tidak asal – asalan. (Prof. Drs. Imam Ghozali, M. Com, Ph. D, CA, 2020: 147). Konsistensi dari jawaban dapat diuji dengan *Cronbach Alpha*, nilai koefisien *alpha* terlihat seperti koefisien pada korelasi, namun memiliki nilai positif yaitu dari 0 sampai dengan 1. Selanjutnya apabila dalam pengujian nilai Jika alpha > 0,7 karenanya bisa disimpulkan bahwa kuesioner tersebut konsisten. Nilai alpha pada tiap variabel di tujukkan oleh bagan berikut:

Tabel 9. Pengujian Reliabilitas

Elemen	Cronbach'alpha	N of item	Alpha	Ket
Kedisiplinan	0,939	10	0,7	Konsisten
Kompensasi	0,878	6	0,7	Konsisten
Produktivitas	0,939	10	0,7	Konsisten

Sumber: Data diolah (2024)

Bagan yang tersaji memberikan gambaran terkait nilai *Cronbach Alpha* yang terkandung setiap elemen berada di atas 0,7. Dengan demikian, dapat di garis bawahi semua variabel yang terdapat dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bermaksud untuk menentukan apakah nilai dari perbedaan dalam sebuah penelitian tersebut memiliki penyebaran yang bersifat normal atau tidak. (Machali, 2021: 114). Analisis normalitas menggunakan SPSS16 dengan melakukan perbandingan nilai signifikasi pada diagram *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan output:

Tabel 10. Pengujian normalitas (kolmogorov-Smirnov)

Variabel	Unstandarized Residual	Batas probalibitas	Ket.
X1	0,349	0,05	Terdistribusi normal
X2	0,519	0,05	Terdistribusi normal
X1 dan X2	0,566	0,05	Terdistribusi normal

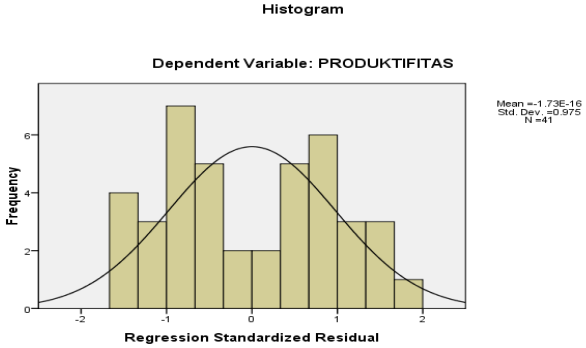
Sumber: Data diolah (2024)

Pedoman cara menentukan keputusan:

- Apa bila nilai dari probabilitas > 0,05 sehingga bisa diberikan kesimpulan bahwa populasi memiliki distribusi wajar.
- Jika nilai dari probabilitas < 0,05 sehingga bisa dinyatakan bahwa populasi tidak terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat disimpulkan bahwa semua data terbagikan dengan wajar.

Gambar di bawah ini menunjukkan analisis normalitas dengan histogram standardized residual



Gambar 1. Histogram

2. Uji Linieritas

Percobaan linieritas ini berguna untuk mengidentifikasikan kedua elemen yang sedang diteliti tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dan lurus. Uji linearitas merupakan syarat yang perlu dilalui untuk analisis uji regresi dan korelasi. Uji linearitas dapat memenuhi persyaratan apabila grafik nilai residual terstandarisasi terhadap nilai estimasi terstandarisasi tidak menunjukkan pola yang spesifik teratur atau bersifat acak. Namun, penggunaan gambaran dalam uji linearitas sering kali dianggap subjektif. Uji linearitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS16 dengan tarafsignifikansi pada level kepercayaan 95% (α=0,05) seperti yang dijelaskan berikut:

- Apabila angka pada Sig. < 0,05 artinya variabel mempunyaai keterkaitan yang lurus.
- Apabila angka pada Sig. > 0,05 artinya variabel mempunyai keterkaitan yang tidak lurus.

Tabel 11. Analisis Linier

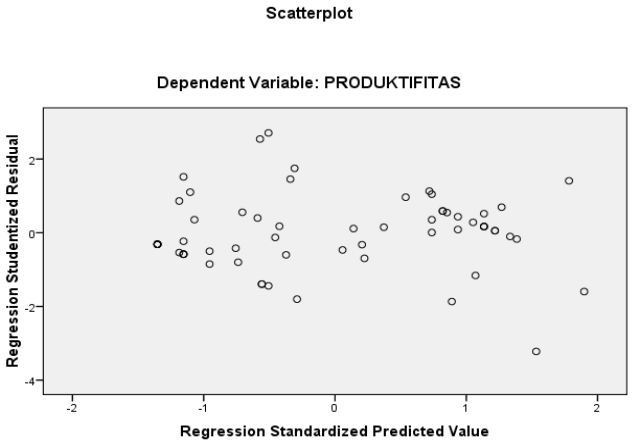
Faktor	Nilai F	Nilai Sig.
Kedisiplinan (X1)	91,288	0,000
Kompensasi (x2)	53,871	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil eksperimen linieritas dapat ditengarai bahwa pada variabel X1 maupun X2 keduanya memenuhi dari pengujian linieritas. Dan keduanya sama–sama memiliki hubungan yang lurus dan kuat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan guna menganalisis atau menguji apakah ditemukan perbedaan diantara varian dari suatu residual dalam analisis yang dilakukan. Pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan *Scatterplot* deng SPSS16. Dengan hasil segagai berikut:



Gambar 2. Multivariate Standardizerd Scatterplot
Sumber: Data diolah (2024)

Pada gambar yang terpampang, menunjukkan dengan jelas bahwa spot - spot yang tergambar secara menyebar, yang mengindikasikan bahwa non heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas mempunyai tujuan guna mengidentifikasi keterkaitan yang terjadi pada tiap elemen independen. Apabila pada variabel bebas ditemukan hubungan yang kuat, maknanya ditemukan bagian yang diukur dalam variabel bebas adalah sama. Hal tersebut menjadi tidak patut untuk dipakai dalam mengidentifikasi peranan varibel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.(Machali, 2021: 140). Uji multikolinearitas dapat diketahui dengan angka pada (VIF) *Varience Inflation Factor*

Tabel 12. Uji Multikolineareitas

Tipe	Colonierity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,600	1,663
kedisiplinan	0,600	1,668

Sumber: Data diolah (2024)

Dari informasi yang terpampang pada bagan diketahui bahwa kedisiplinan mempunyai nilai toleransi 0,6 dan VIF 1,683 selanjutnya kompensasi menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,6 dan VIF 1,688. Kedua variabel tersebut dinyatakan ada pertanda multikolinearitas karena telah memenuhi syarat yaitu

- Apabila nilai dari tolerani variabel > 0,100 danVIF < 10,00 artinya tidak terdapat gejala Multikolinieritas
- Apabila nilai dari toleransi variabel > 0,100 danVIF < 10,00 artinya terdapat gejala multikolinieritas

Dengan demikian maka dapat dinyatakan kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

5. Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bermaksud untuk menganalisis apakah terdapat pola hubungan yang lurus menggambarkan hubungan antara kekeliruan pengacau pada siklus t dan kekeliruan pengacau pada rentan waktu t-1 (sebelumnya) dalam konteks model linier. Hubungan yang baik adalah hubungan yang tidak menunjukkan indikasi autokorelasi. Untuk mengidentifikasi gejala autokorelasi, maka digunakan percobaan run tes dengan SPSS16 menggunakan persyaratan:

- Andaikan Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05, ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi tidak ditemukan
- Seandainya Asymp.Sig (2-tailed) < 0,05, ini menandakan adanya gejala autokorelasi ditemukan

Berikut hasil uji autokorelasi dengan model run test:

Tabel 13. Uji Autokorelasi

	Unstandarized Residual
Test value	0,08760
Cases < test value	31
Cases ≥ test value	31
Jumlah cacses	62
Nomer run	22
Z	-2,561
Asymp. Sis	0,010

Sumber: Data diolah (2024)

Dari analisis pengujian run test membuktikan bahwa tingkat Asymp Nilai Sig 0,01 lebih kecil dari 0,05, yang berarti gejala autokorelasi tidak terjadi pada variabel ini.

Analisis Data

1. Linier Berganda

Pengembangan dari hubungan lurus sederhana menjadi hubungan lurus berganda dipakai untuk menganalisis hubungan yang terjadi diantara elemen dependen (Y) dengan elemen independen (X) lebih dari satu. Temuan dari analisis output regresi linier berganda dengan SPSS16:

Tabel 14. Analisis Linier Berganda

Model		Unstabdarized Coefficients		Standarized Coefdicients	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	Constant	1,267	1,484		0,854	0,397
	Kedisiplinan	0,769	0,120	0,642	6,434	0,000
	Kompensasi	0,322	0,143	0,225	2,255	0,028

Sumber: Data diolah (2024)

Berlandaskan pada perolehan pengujian yang tertera pada bagan di atas, persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh dari kedisiplinan dan kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga dirumuskan dalam persamaan regresi berikut:

Y = a +B1.X1 + B2.X2

=1,267 + 0,769 + 0,322

Dapat dipahami bahwa nilai a sebesar 1,267 merupakan konstanta, yang menunjukkan kondisi ketika produktivitas belum terpengaruhi oleh variabel lain, yaitu kedisiplinan (X1) dan, kompensasi (X2). Apabila tidak ada variabel independen, maka produktivitas tidak akan mengalami perubahan.

Nilai B1 (koefisien regresi X1) sebesar 0,769 memberitahukan bahwa kedisiplinan memberikan efek positif terhadap produktivitas karyawan. Ini artinya tiap peningkatan satu unit dalam variabel kedisiplinan akan menaikkan produktivitas sebesar 0,769, dengan anggapan tidak ada elemen lainnya yang berpengaruh.

Nilai B2 (koefisien regresi X2) sebesar 0,322 menggambarkan bahwa kompensasi juga

mempunyai efek positif terhadap produktivitas karyawan. Ini artinya tiap kenaikan satu unit dalam variabel kompensasi akan menaikkan produktivitas sebesar 0,322, dengan anggapan bahwa tidak ada elemen lain yang memberi efek.

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Percobaan F bertujuan guna menentukan apakah elemen bebas mempengaruhi elemen terikat secara simultan. Pengujian ini digunakan dalam penelitian yang mengaitkan dua atau lebih elemen independen, dimana pengkajian dilaksanakan dengan melakukan komparasi antara bilangan F pada diagram dan hasil perhitungan bilangan F itu sebdiri. Berikut adalah kriteria penilaian untuk uji F:

- Apabila angka perhitungan F < angka F pada tabel, artinya variabel independen yang sedang diuji mempengaruhi bersama sama kepada elemen terikat.
- Apabila angka perhitungan F > angka F pada diagram, artinya variabel independen yang sedang diuji tidak mempengaruhi bersama sama kepada elemen terkait.

Tabel 15. Regresi F

Model		Jumlah Square	df	Rata rata Square	F	Sig
1	Regression	913.451	2	456.726	53.517	0.000[a]
	Residual	503.517	59	8.534		
	Total	1416.968	61			

Sumber: Data diolah (2024)

Model regresi dapat dikatakan FIT apa bila nilai sig yang didapatkan < 0,05. Bagan di atas menginformasikan mengenai nilai Sig. pada pengujian menunjukan nilai 0,000. Karena nilai Sig. yang didapatkan < 0,05 artinya model regresi sudah FIT. Dengan demikian elemen independen mempengaruhi secara simultan terhadap elemen dependen

b. Uji t

Bermaksud guna menentukan elemen independen mempengaruhi kepada elemen dependen dengan cara sebagian. Analisis ini dipakai dalam penelitian yang mempunyai satu atau banyak variabel independen dan dilakukan dengan mengkonversikan perhitungan bilangan T kepada nilai T pada diagram. Berikut pengkajian percobaan T menggunakan SPSS16.

Tabel 16. Analisis percobaan T

Pola		Unstandarized koefisien		Standarized koefisien	t	Sig.
		B	Batas Error	β		
1	konstan	1,267	1.484		0,854	0,397
	Kedisiplinan	0.769	0.120	0.642	6,434	0,000
	kompensasi	0.322	0.143	0.225	2,255	0,028

Sumber: Data diolah (2024)

Berikut adalah kriteria penilaian pada uji t:

- Andaikan hasil sig < 0,05 dengan demikian terdapat pangaruh yang signifikan
- Andaikan hasil sig tepat pada 0,05 karenanya untuk mendeteksi pengaruh terdapat variabel dependen dari variabel independen dapat menkonversikan hasil perhitungan pada nilai T terhadap nilai T pada tabel.

Dengan hipotesis sebagai berikut:

- Bila angka perhitungan t > angka t pada tabel, menyebabkan Ha ditolak sehingga H0

diterima

- Bila angka perhitungan t < angka t pada tabel, menyebabkan Ha diterima sehingga H0 ditolak

Merujuk pada diagram tersebut dapat di ketahui nilai perhitumham sig X1 (kedisiplinan) merupakan 0,000. Sehingga nilai tersebut < 0,005 maka angka perhitungan t > angka t pada tabel, maknanya hipotesisnya adalah Ha ditolak sehingga H0 diterima. Yang bermakna variabel kedisiplinan (X1) berpengaruh secara parsial kepada variabel (Y).

Nilai variabel kompensasi (X2) adalah 0,028 nilai tersebut < 0,005 maka angka perhitungan t < angka t pada tabel, maka hipotesisnya Ha ditolak sehingga H0 diterima. Yang bermakna variabel kompensasi (X2) berpengaruh dengan cara relevan kepada elemen (Y).

3. Koefisien Determinasi

Tingkatan koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi varian dari variable terikat, berikut hasil nilai determinasi dengan SPSS16:

Tabel 17. Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjtd R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.803[a]	0.645	0.633	2.92133

Sumber: Data diolah (2024)

Dari diagram tersebut menunjukkan perhitungan Adjusted R square 0,633 artinya variabel dependen (Y) dipengaruhi variabel independen (X) secara bersama sama (simultan) sebesar 63%.

Pembahasan

Berlandaskan observasi serta analisis statistik yang telah dilaksanakan peneliti menunjukkan output secara simultan seluruh variabel independen yaitu kedisiplinan dan kompensasi mempunya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indinesia. Hasil Penelitian sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia dipengaruhi oleh Kedisiplinan dari karyawan.

Dari diagram ekperimen T yang telah dilakukan menjelaskan mengenai nilai sig X1 (kedisiplinan) adalah 0,000 nilai tersebut < 0,005. Maka angka perhitungan t > angka t pada tabel, maka hipotesisnya adalah Ha diterima sehingga H0 ditolak. Yang menggambarkan bahwa variabel variabel produktivitas (Y) mendapatkan pengaruh pengaruh secara signifikan dari variabel kedisiplinan (X1). Hal ini juga selaras dengan analisis yang dilakukan oleh Devi Puspita Sari (2022) pada PT Smartfren Telecom Jombang. Dengan hasil dari penelitian yang yang membuktikan mengenai disiplin kerja mempengaruhi secara parsial kepada produktivitas kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Jombang. Analisis yang dilakukan sobur sobirin (2023) pada karyawan bagian produksi di SSC Quality Tasikmalaya, juga memberikan hasil yang tidak berbeda yaitu kedisiplinan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas

2. Produktivitas kerja karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia dipengaruhi oleh Kompensasi yang diberikan.

Dari diagram percobaan T yang dilaksanakan didapatkan nilai elemen kompensasi (X2) adalah 0,028 nilai tersebut < 0,005. Maka angka perhitungan t < angka t pada tabel, maka hipotesisnya Ha diterima sehingga H0 ditolak. Yang artinya variabel produktivitas (Y)

mendapatkan pengaruh secara signifikan dari variabel kompensasi (X2). Hal ini juga singkron dengan penelian yang telah dilakukan oleh Hanny Putri Ariani (2020) pada PT Yamaha Music Indonesia, Jakarta. yang menunjukkah hasil bahwa kinerja karyawan secara sebagian dipengaruhi positif dan signifikan oleh kompensasi. Penelitian dari Ardinsyah dan kawan – kawan juga menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda, yaitu produktivitas kerja karyawan juga terpengaruhi oleh kompensasi. Penelitian dilakukan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor.

3. **Produktivitas kerja karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kompensasi.**

   Berdasarkan data pada uji F maka didapati nilai Sig. dari pengujian menunjukan nilai 0,000. Karena nilai sig yang didapatkan < 0,05 sehingga model regresi sudah FIT. Dengan kata lain elemen independen mempengaruhi secara sebagian terhadap elemen dependen, yang berarti kedisiplinan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia.

   Pada diagram koefisien determinasi, hasil perhitungan Adjusted R Square adalah 0,633 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersamaan mencapai 63% sedangkan 37% lainnya mendapat pengaruh dari faktor lain. Temuan ini singkron terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh Anggita Damayanti (2023) di PT POS Indonesia cabang Blora, Jawa Tengah, yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan imbalan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di unit tersebut.

KESIMPULAN

Berlandaskan analisis serta pembahasan tentang elemen kedisiplinan, kompensasi, dan produktivitas kerja para karyawan. Dari sini, dapat dirangkum sebagaimana berikut:

1. Kedisiplinan memberikan pengaruh yang signifikan kepada produktivitas kerja karyawan di Unit Kapal Perang PT PAL Indonesia. Bukti dari pernyataan dicerminkan pada analisis eksperimen t, yang membuktikan perhitungan signifikansi sebesar 0,000, lebih rendah dari 0,005. Sebagai hasilnya, bilangan t yang dihitung lebih kecil dari nilai t pada bagan, oleh karenanya hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dari itu, elemen kedisiplinan (X1) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).
2. Kompensasi juga mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan di Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia. perhitungan t memberikan tingkat signifikansi sebesar 0,028, yang lebih rendah dari 0,005. Ini berarti tingkat t yang dihitung lebih kecil dari nilai t pada bagan, sehingga hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Karena itu, elemen kompensasi (X2) berkontribusi dengan cara signifikan pada produktivitas (Y).
3. Kedisiplinan dan kompensasi secara bersamaan (simultan) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia. Bukti ini didapat dari perhitungan percobaan F yang memberikan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang ternyata lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa model regresi sudah sesuai (FIT), yang membuktikan bahwa elemen bebas tersebut secara bersamaan memberi pengaruh elemen terikat. Tingkat pengaruh ini dapat dinilai melalui taraf koefisien determinasi pada tabel. Adjusted R square 0,633 artinya faktor dependen (Y) mendapatkan pengaruh dari faktor independen (X) sebanyak 63% secara bersama sama (simultan) dan sebanyak 37% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

DAFTAR REFERENSI

Abigail Soesana, Hani Subakti, Karwanto, A. F., Sony Kuswandi, Lena Sastri, I. F., & Novita Aswan, Ferawati Artauli Hasibuan, H. L. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim (ed.); 1 APRIL 20, Vol. 4, Issue 1). YAYASAN KITA MENULIS.

Aljabar, S.IP., M. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2020th ed.). Grup Penerbitan CV. BUDI UTAMA.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, *14*(1), 15–31.

Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, *5*(3), 363–369. https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675

Arthamevia, A. D., & Wolor, C. W. (2023). *Realisasi Sikap Disiplin Kerja Karyawan pada PT XYZ*. *2*(4).

Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan*. *11*(2), 1455–1466.

Citra Permatasari, N. H. (2022). As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, *1*(1), 39–56. https://doi.org/10.56672/assyirkah.v2i2.110

Deddy Prasditya Adrian 1, Siti Rosyafah 2, M. E. W. 3. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Jembatan Nusantara Surabaya*. 35–41. https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.355

Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & Adi, L. (2023). *Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *1*(4), 1007–1012.

Fitriani, A. P., Diyah, I. A., & Maryam, S. (2023). Produktivitas Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Lingkungan dan Insentif Kerja pada PT Iskandartex Solo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(3), 2844–2852. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4717

Gusnafitri. (2024). *MANAJEMEN KOMPENSASI* (C. E. Muhamad Rizal Kurnia, M.E. (ed.); Copyright). Sada Kurnia Pustaka.

Halawa, A., & Oktafiani, F. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2), 87–97. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3338

Jeramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, *3*(1), 172–179. https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.649

Jihania Khairunisa, V. S. S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *4*(1), 13–25. https://www.ojs.ycit.or.id/index.php/JISSR/article/view/22

Kanda, A., & Rahmat, I. (2024). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. *16*(1), 40–48.

Kinerja Pegawai Angelin Nastitiadi, T. (2024). *Penerapan Kompensasi Non Finansial*. *7*(2), 251–260. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2

Kudratul Alam, I., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2), 261–267. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3355

Kuncoro, A. W. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi , Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT . Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang)*. *4*(1), 74–84.

Larasati, R., Supinardi, ,Bambang, & Fadhilah, M. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Pelanggan: Studi Kasus pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Sleman. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(2), 585–594. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3642

Ledho, M., Fanggidae, R., Neno, M., & Timuneni, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima TBK Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *5*(1), 63–85.

Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %28Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf

Marlius, D., & Darma, K. P. K. (2023). Pengaruh Ekuitas Merek (Brand Equity) Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Handphone Merek Oppo Pada Toko Faiqah Ponsel Di Ujung Air, Kecamatan Sutera, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, *2*(1), 1050–1062. https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.234

Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, *3*(6), 1033–1044.

Nursaimatussaddiya, SP., M. M. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (A. S. Nasution (ed.)). PT Inovasi Pratama Internasional.

Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, *2*(1). https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1334

Prof. Drs. Imam Ghozali, M.Com, Ph. D, CA, A. (2020). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akutansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. YOGA PRATAMA.

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(9), 5611. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13

Putri Maheswari, D., & Isnowati, S. (2024). The Clout Of Motivation, Compensation, Work Discipline On Worker Performance (Study Case Under Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah)id 2 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 921–929. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, *6*(2), 116–126. https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577

Sa, L., & Zaman, T. (2024). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang*. *2*(2).

Santi, D., Mariani, P., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Sekar Katokichi Sidoarjo*. *1*, 1–12.

Sugiarto. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (E. Damayanti (ed.); Vol. 4, Issue 1). WIDIANA MEDIA UTAMA. www.penerbitwidiana.com

Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *3*(3), 570–585. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , *7*(1), 2896–2910.

Wicaksono, A. B., & Priyanto, B. (2023). *401 Arie Bima Wicaksono, Budi Priyanto Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Fabrikasi Baja Pada Fabrikasi Baja Majalengka*. *3*(5), 401–408.

Widodo, M. A., & Purnama Sari, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(3), 1138–1155. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5578

Yuliati, N. I. (2024). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sinar Serayu Abadi Semarang. *Jurnal Ilmiayah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, *03*(01).

Zainuddin, M. Z., & Asri Djauhar, R. I. A. (2024). *Pengaruh Kualitas Produk, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sinar Serayu Abadi Semarang*. *5*(1).

Zakariya, I., & Hidayati, R. A. (2024). *Pengaruh Semangat Kerja , Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik*. *7*(1), 83–95.