Ekasakti Matua Jurnal Manajemen

e-ISSN: 2985-6590 | p-ISSN: 2985-6604
Vol. 4, No. 4, Oktober 2026
Website: https://ejurnal-unespadang.ac.id/EMJM

Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Padang

Julia Asmayanti [1*], Agus Sutarjo [2], Sunreni [3]
[1]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[3]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

[*]Corresponding Author: khalidatul.alifia3@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang, Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang, Pengaruh kedisiplinan kerja dan kompeansasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan riset kepustakaan, dan penelitian lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Vulkatama Padang dengan jumlah 55 orang, dengan teknik total sampling. Metode penelitian adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian didapatkan indicator dominan dari Kedisiplinan kerja adalah ketaatan pada atasan dengan nilai TCR 87,8% dan indikator terendah adalah tanggung jawab dengan nilai TCR 85,8%. Indikator dominan kompensasi adalah fasilitas dengan nilai TCR 90,6% dan indikator terendah adalah tunjangan dengan nilai TCR 83,6%. Indikator dominan produktivitas adalah semangat kerja dengan nilai TCR 86,6% dan indikator terendah adalah kemampun dengan nilai TCR 83,0%. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peoduktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang, kedisiplinan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peoduktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang. Kontribusi kedisiplinani dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang sebesar 60,70% sedangkan sisanya 39,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Kompensasi, Peningkatan Produktivita kerja

Abstract: *The purpose of this study is to find out and analyze, The effect of work discipline on the work productivity of employees of PT. Inti Vulkatama Padang, The effect of compensation on the work productivity of employees of PT. Inti Vulkatama Padang, The effect of work discipline and competency on the work productivity of employees of PT. Inti Vulkatama Padang. The type of research used in this study is quantitative research. The data collection method was carried out by literature research, and field research. The population in this study is all employees of PT. Inti Vulkatama Padang with a total of 55 people, with a total sampling technique. The research methods are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, determination coefficients, and hypothesis tests with t-tests and F-tests. The results of the study found that the dominant indicator of work discipline was obedience to the boss with a TCR value of 87.8% and the lowest indicator was responsibility with a TCR value of 85.8%. The dominant indicator of compensation was facilities with a TCR value of 90.6% and the lowest indicator was allowances with a TCR value of 83.6%. The dominant indicator of productivity was work morale with a TCR value of 86.6% and the lowest indicator was competence with a TCR value of 83.0%. Work discipline has a positive and significant effect on the work productivity of employees of PT. Inti Vulkatama Padang, compensation has a positive and significant effect on the work productivity of employees of PT. Inti Vulkatama Padang, work discipline and compensation together have a significant effect on the work productivity of*

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

employees of PT. Inti Vulkatama Padang. The contribution of discipline and compensation to the work productivity of employees of PT. The core of Vulkatama Padang is 60.70% while the remaining 39.30% is influenced by other variables outside this study.

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

PENDAHULUAN

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan salah satunya adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan, yaitu berupa laba atau keuntungan yang didapat selama kegiatan perusahaan berlangsung. Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus-menerus.

Keberhasilan perusahaan atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jadi, jika tujuan yang diinginkan perusahaan telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektifitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja. Tanpa produktivitas kerja yang baik disemua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin diwujudkan. Penggunaan sumber daya

manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas organisasi selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Menurut (Edison, 2016: 154) Kompensasi merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Menurut (Fajar, 2013: 152) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh kariyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tujangan (benefits). Menurut (ulfatin, 2016: 120) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentukuang (*financial*), barang atau jasa baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja. Sedangkan Menurut (Wukir, 2013: 84) Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut (Karim, 2023:188) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbas pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Berdasarkan pra survei diperoleh data kompensasi yang diterima karyawan pada PT.Inti Vulkatama sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kompensasi Karyawan Pada PT Inti Vulkatama Padang

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji
1	Pimpinan	1	20.000.000
2	Wakil Pimpinan	1	16.000.000
3	Personalia	1	8.500.000
4	Kepala Produksi	2	10.000.000
5	Unit Periksa Parut	6	2.000.000
6	Unit Sisip Gum –tempel	4	2.000.000
7	Unit Cetak-*Cord- finishing*	5	2.000.000
8	Unit Cetak Dingin	4	2.000.000
9	Unit penerimaan barang &kirim barang	6	2.000.000
10	Unit OTR	6	2.000.000
11	Staf kantor	10	4.000.000
12	Security	7	2.000.000
13	Logistik	1	3.000.000
14	*Engineering*	1	3.200.000

Sumber: PT Inti Vulkatama, 2024

Bedasarkan data tabel 1 pra survey yang diterima oleh karyawan masih jauh dibandingkan gaji *team leader*. Sementara, menurut karyawan beban kerja dan resiko kerja yang mereka dapatkan lebih tinggi. Sehingga mereka merasa gaji yang diterima masih kurang memadai. Selain itu, insentif diluar gaji dan pembayaran upah kerja lembur terkadang terlambat atau masih belum tepat waktu. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan kembali kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah memadai atau belum. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja mereka bisa turun secara drastis dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena kompensasi yang ada di PT. Inti Vulkatama padang adalah jumlah kompensasi yang karyawan terima per bulannya masih jauh dari harapan karyawan. Contohnya saja dari uang makan yang diberikan perusahaan hanya Rp 100.000,-/bulan untuk masing-masing karyawan. Dengan kondisi ekonomi saat ini karyawan merasa jumlah tersebut masih jauh dari kata cukup. Lebih lanjut tunjangan yang nominalnya diberikan sama rata. Karyawan menganggap bahwa tunjangan harus diberikan sesuai dengan kondisi masing-masing pekerjaan mereka. Semakin besar tanggung jawab maka seharusnya semakin besar pula tunjangan yang akan mereka terima.

Selain itu, disiplin kerja merupakan suatu sistem keseluruhan dari kegiatan usaha ditunjukan untuk meningkatkan produktivitas keryawan itu sendiri. Dengan demikian, peran serta karyawan sangat menunjang dalam peningkatan kinerja, seorang karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Akan tetapi disiplin kerja sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggung jawab sarta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliaannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian menjadikan tugas dari pimpinan untuk menegakkan, meningkatkan serta menjaga kedisiplinan karyawan, sehingga setiap karyawan akan menyadari bahwa bekerja dituntut adanya kedisiplinan. Pembinaan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan diharapkan para karyawan melakukannya dari perusahaan, Menurut (Agustini, 2019) Disiplin Kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan yang norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan ketangguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut (Hamali, 2018:213) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Sinungan dalam (Susi Yuliastanty, 2020:41) menyatakan disiplin kerja adalah latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak aau ketertiban dan efisiensi. Menurut (Fahmi, 2017: 75) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam

(Agussalim M, 2020:219) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku dikantornya atau organisasinya. Berikut ini data absensi karyawan PT Inti Vulkatama terjadi dari bulan Januari sampai November 2023:

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Inti Vulkatama Padang Januari-November 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan / bulan		
		Izin	Alpa	Terlambat
Januari	55	6	8	8
Februari	55	5	7	10
Maret	55	2	9	0
April	55	1	7	2
Mei	55	5	3	10
Juni	55	7	1	20
Juli	55	1	4	15
Agustus	55	10	6	20
September	55	0	10	15
Oktober	55	8	0	18
November	55	0	6	14

Sumber: PT Inti Vulkatama, 2024

Berdasarkan tabel 2 absensi diatas, dapat dijelaskan bahwa Tingkat absensi izin, alpa, terlambat cukup tinggi. Dimana dapat dilihat keterangan izin pada bulan Agustus 2023 terdapat 10 karyawan izin tidak masuk kerja, dengan alasan seperti sakit, dll. Sedangkan dari tanpa keterangan terjadi pada bulan September 2023 terdapat 10 karyawan tidak hadir dengan alasan tidak jelas, seperti urusan pribadi, acara mendadak dan kondisi malas. Selain itu keterangan terlambat karyawan juga tinggi pada bulan Juni dan Agustus jika terus meningkat maka dapat merugikan perusahaan keterlambatan disebabkan karena lokasi tempat kerja yang jauh, alasan terlambat bangun, dan masalah kendaraan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggat absensi karyawan PT. Inti Vulkatama masih tinggi dan menandakan disiplin kerja karyawan yang rendah. Penyebabnya karena karyawan kurang begitu memperhatikan peraturan yang berlaku pada perusahaan, serta tidak adanya sanksi yang berat terkait karyawan yang melanggar. Dengan rendahnya disiplin kerja tersebut maka karyawan tidak akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Hal inilah yang membuat penulis untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini: ”Pengaruh Kedisiplian Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Inti Vulkatama Padang”

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang lebih dominan dari variabel kedisiplinan kerja, kompensasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang?
4. Apakah kedesiplinan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang?

METHOD PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Inti Vulkatama Padang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan, dimana sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 55 orangkaryawan. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan riset lapangan dan riset kepustakaan, teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara dan survey kuesioner. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer, adapun metode analisi pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (R2). Adapun pengujian hipotesis yaitu Uji t dan Uji F, penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention di PT Inti Vulkatama Padang dapat dilihat dari tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32,623	9,531		3,423	,001
	kedisiplinan	,304	,080	,478	3,819	,000
	kompensasi	,458	,155	,369	2,949	,005

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$PK = 32{,}623 + 0{,}304_{KK} + 0{,}458_{K} + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 32,623 artinya jika tidak ada Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi (X1, X2 =0) maka nilai Produktivitas Kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang adalah sebesar konstanta 32,623 satuan.
b. Koefisien Kedisiplinan Kerja sebesar 0,304 artinya Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan PT. IntiVulkatama Padang, dimana jika Kedisiplinan Kerja meningkat satu satuan maka Peningkatan Produktivitas kerja keryawan akan meningkat sebesar 0,304satuan.
c. Koefisien Kompensasi sebesar 0,458 artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Padang, dimana jika Kompensasi meningkat satu satuan maka Peningkatan Produktivitas akan meningkat sebesar 0,458 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2)dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789[a]	,622	,607	3,80647

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kedisiplinan

Berdasarkan tabel 4 model summary diatas, diketahui nilai koefisisen determinasi atau adjusted R square adalah sebasar 0,607. Dapat diartikan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1), variabel kompensasi (X2) mampu menjelaskan perubahan produktivitas kerja keryawan (Y) pada PT. Inti Vulkatama Padang sebesar 60,70%, sisanya 39,30% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32,623	9,531		3,423	,001
	Kedisiplinan	,304	,080	,478	3,819	,000
	Kompensasi	,458	,155	,369	2,949	,005

a. Dependent Variable: produktivitas

1. Variabel kedisiplinan kerja memiliki t_{hitung} 3,819 > t_{tabel} 2,006 atau nilai sig nya sebesar 0,000 < 0,05 (α). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.
2. Variabel kompensasi memiliki t_{hitung} 2,949 > t_{tabel} 2,006 atau nilai sig nya sebesar 0,005 < 0,05 (α). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang.

b. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1238,999	2	619,499	42,756	,000[b]
	Residual	753,438	52	14,489		
	Total	1992,436	54			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kedisiplinan

Dari tabel 6 tersebut diketahui nilai F-hitung (42,756) > F- tabel (3,18) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah (0,000) < 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Inti Vulkatama Padang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukan bahwa Kedisiplinan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Inti Vulkatama Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT Inti Vulkatama Padang maka produktivitas Kerja akan meningkat.

Menurut (Agustini, 2019) Disiplin Kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan yang norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan ketangguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku dikantornya atau organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Winarsih, Wiwin, Aries Veronica, 2020) penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang" Menjelaskan bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Inti Vulkatama Padang. Pengaruh kompensasi tehadap produktivitas kerja bernilai positif berarti kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai, karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sebaliknya, jika kompensasi tidak memadai, prpoduktivitas kerja karyawan dapat menurun, yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas imbalan dari jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi karyawan yang tinggi ditandai dengan Produktivitasn kerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustini & Dewi, 2019) Penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan" menjelaskan bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu kedisiplinan keja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan variabel kedisiplinan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. kedisiplinan kerja, kompensasi merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh sebuah organisasi atau manajemen melihat adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal guna mencapai tujuan yang ditetapkan manajemen seperti PT Inti Vulkatama Padang harus mampu meningkatkan Kedisiplinan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariani & Widodo, 2020) Penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta

“menjelaskan bahwa Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Indikator yang dominan dari variabel kedisiplina kerja adalah ketaatan pada atasan dengan nilai 4,39 atau TCR 87,8%, Indikator yang dominan pada kompensasi adalah gaji dengan nilai 4,53 atau TCR 90,6%, dan indikator dominan pada produktivitas kerja adalah semngat kerja dengan nilai 4,33 atau TCR 86,6%
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Inti Vulkatama Padang.
3. Kompensasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Inti Vulkatama Padang.
4. Kedisiplinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Inti Vulkatama Padang.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni:

1. Bagi PT Inti Vulkatama Padang

Melihat hasil analisis dari penelitin ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

a. Kedisiplinan kerja pada PT Inti Vulkatama Padang sudah dalam kriteria sangat baik, namun untuk dapat memepertahankan kedisiplinan PT Inti Vulkatama Padang dapat melakukan cara dengan memberikan penghargaan kepada karyawan jika karyawan mematuhi peraturan dengan baik, sehingga dapat meninngkatkan dan mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan PT Inti Vulkatama Padang
b. Diharapkan PT Inti Vulkatama Padang untuk dapat memperhatikan kompensasi yang dimiliki karyawannya agar sesuai dengan pekerjaannya. Dikarenakan masih ada ketidak sesuaian pekerjaan terhadap kompensasi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kedisiplinan kerja untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kedisiplianan kerja karyawan seperti pelatihan, pengembangan karir, kompensasi dan lainnya. Objek penelitian juga sebaiknya dikembangkan lagi tidak hanya pada PT Inti Vulkatama Padang.

REFERENSI

Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya MAnusia*. Alfabeta.

Fajar, S. Al. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing* (pertama). unit penerbit dan pencetakan.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

ulfatin, nurul. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT raja grafindo persada.

Agussalim M. (2020). *manajemen sumberdaya manusia II (lanjutan)* (PD. YANUARDI (ed.); 1st ed.). Ekasakti press.

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Kompenksasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *8*(1), 7191 – 7218.

Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (UISU Press (ed.)).

Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, *1*(1), 53–66. https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Karim, A . (2023). *MAAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. A. Wardana (ed.); 1st ed.) intelektual manifes media.

Susi Yuliastanty, E. (2020). *Kepemimpina Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)* (Wiwit Kurniawan (ed.)). CV. Pena Persada.

Wukir, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo.

Winarsih, Wiwin, Aries Veronica, and A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniyah, 3*(2), 34-51.