

## Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare

**Silvia Dwi Era Safira**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri  
Email: [Silviadwierasafira@gmail.com](mailto:Silviadwierasafira@gmail.com)

**Debby Santyo Rusandy**

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri  
Email: [debyrusandy9@gmail.com](mailto:debyrusandy9@gmail.com)

**Iing Sri Hardiningrum**

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri  
Email: [tirakatae@gmail.com](mailto:tirakatae@gmail.com)

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota Kediri, Jawa Timur 64128  
Korespondensi Penulis : [Silviadwierasafira@gmail.com](mailto:Silviadwierasafira@gmail.com)

**Abstract :** *This research aims to determine the effect of communication, compensation and work discipline on the work productivity of PT. Mastar Samudera Rejeki Pare. The technique used is quantitative. The population used in this research was 34 employees of PT. Mastar Samudera Rejeki Pare. The sampling technique uses a saturated sample method, namely non-probability sampling. Information processing in this research uses device testing, classical assumption testing, influence testing, and hypothesis testing. The results of this research are that communication has a partial influence on work productivity with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , compensation has a partial influence on work productivity with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , work discipline has a partial influence on work productivity with a significance value of  $0.000 < 0,05$ , overall communication variable. compensation, and work discipline have a simultaneous effect on work productivity with a value of  $0.000 < 0.05$ .*

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

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mastar Samudera Rejeki Pare. Teknik yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 karyawan PT. Mastar Samudera Rejeki Pare. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu *Non probability sampling*.

Pengolahan informasi dalam penelitian ini menggunakan pengujian perangkat, pengujian asumsi klasik, pengujian pengaruh, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi mempunyai pengaruh parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , secara keseluruhan variabel komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

## **LATAR BELAKANG**

Persaingan di dalam suatu perusahaan menjadi hal yang biasa, dari situ lah yang membuat pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia terus di optimalkan agar menciptakan sebuah produktivitas yang maksimal.

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah komunikasi, kompensasi dan disiplin ketiga hal tersebut berperan penting dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang. Komunikasi berperan penting dalam suatu kegiatan karena manusia tidak dapat hidup sendiri, manusia memerlukan bantuan orang lain.

Masalah kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja serta produktivitas perusahaan. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebagai karyawan, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mastar Samudera Rejeki yang beralamatkan di Perumahan Mustika Prisma Land Blok B.01 Bendo, Pare, Kabupaten Kediri Jawa Timur. PT. Mastar Samudera Rejeki merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang developer dan konstruksi, Didirikan pada tahun 2018.

Dari survey awal yang peneliti lakukan dan berdasarkan informasi yang didapatkan masih ditemukan gejala-gejala, yang pertama pada komunikasi yaitu kurang mau mendengarkan pendapat atau ide dari pihak antar karyawan dan pimpinan. komunikasi yang tidak sehat seperti ini yang menyebabkan sebagian karyawan memilih diam dan bahkan tidak ingin berpendapat. Yang kedua masalah pemberian kompensasi, perusahaan tidak memiliki jadwal yang pasti untuk pemberian kompensasi kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa bahwa perusahaan bersikap semena-mena. Serta perusahaan juga belum ada tunjangan dana pensiun dan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak memiliki jaminan pada saat mereka sudah tidak bekerja pada perusahaan.

Yang ketiga yaitu disiplin kerja, seperti masih ada pegawai yang datang terlambat, pegawai sering ijin tidak masuk beberapa kali, dan pegawai tidak memakai atribut lengkap pada saat jam kerja. Sikap disiplin sangat diperlukan demi tercapainya tujuan perusahaan,

Sehingga sangat diharapkan setiap pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya.

Untuk itu berdasarkan latarbelakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mastar Samudera Rejeki”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (dalam Cen, 2022:5) ‘Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat’.

### **Komunikasi**

Menurut Josep Devito (dalam Andi Asy’hary J. Arsyad, n.d., 2022:13) menjelaskan ‘komunikasi merujuk dimana berinteraksi dengan mengirim dan menerima pesan dalam konteks tertentu, dengan dampak yang spesifik, peluang untuk mendapatkan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan di mana komunikasi terjadi’.

### **Kompensasi**

Menurut Dessler (dalam Rabiyyatul Jasiyah, 2022:81) ‘Kompensasi adalah semua jenis imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaannya’.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono (dalam Syarif et al., 2022:25) ‘Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan penghargaan, hormat, ketaatan, dan kesediaan untuk mematuhi peraturan, baik tertera maupun tidak, serta siap menjalankannya tanpa menolak menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan’.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut (Lie et al., 2022:20) ‘Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu baik yang singkat maupun yang lama’.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini menggunakan tipe penelitian metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu *Non probability sampling*. Data

yang digunakan merupakan data primer berbentuk kuesioner. Penelitian dilakukan di PT. Mastar Samudera Rejeki Pare, Sebanyak 34 responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Menurut Nasution (dalam Fiantika et al., 2022) “observasi merupakan dasar dari ilmu pengetahuan yang merupakan fakta yang diperoleh melalui observasi”. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih sehingga benda-benda yang sangat kecil misalnya proton dan elektron maupun benda luar angkasa dapat diobservasi dengan jelas.

#### 2. Wawancara/Interview

Menurut Sugiyono (dalam Fiantika et al., 2022) “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

Wawancara digunakan menjadi salah satu teknik dalam pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam Wawancara ini dilakukan langsung secara tatap muka oleh peneliti dengan pimpinan kantor untuk memberi data dan informasi permasalahan yang terjadi di PT. Mastar Samudera Rejeki.

#### 3. Dokumentasi

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015:76) metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

#### 4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (dalam Wangsa et al., 2022:29) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Metode ini cocok digunakan jumlah responden cukup besar.

#### 5. Literatur

Menurut (Rusmawan, 2019), “studi literatur merupakan pengumpulan data dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber-sumber seperti buku, karya tulis, serta beberapa sumber lainnya yang ada hubungannya dengan obyek penelitian”.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi  $R^2$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi(B)	t hitung	t tabel	Sig t	Keterangan
komunikasi	-0,642	-32,587	2,03693	0,000	H <sub>1</sub> diterima
kompensasi	-0,467	-16,548		0,000	H <sub>2</sub> diterima
Disiplin kerja	0,381	9,981		0,000	H <sub>3</sub> diterima
Konstanta (a)					39,730
F tabel					2,92
F hitung					424,860
Nilai Koefisien Determinan ( $R^2$ )					0,977

Sumber : Hasil output SPSS,2023

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 39,730 - 0,642 X_1 - 0,467 X_2 + 0,381 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dijelaskan bahwa :

1. Nilai Konstanta (a) = 39,730

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi komunikasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) adalah nol (0), maka besarnya produktivitas kerja (Y) sebesar 39,730.

2. Regresi Komunikasi (b<sub>1</sub>) = -0,642

Dapat diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) dan variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) tetap maka akan mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) turun sebesar -0,642 satuan.

3. Regresi Kompensasi (b<sub>2</sub>) = -0,467

Dapat diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) ditingkatkan 1 satuan, maka variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dan variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) tetap maka akan mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) turun sebesar -0,467 satuan.

4. Regresi Disiplin Kerja (b<sub>3</sub>) = 0,381

Dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X3) ditingkatkan 1 satuan, maka akan mempengaruhi perubahan variabel produktivitas kerja (Y) yang meningkat dengan nilai sebesar 0,381 satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) tetap.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 2. Hasil Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Kesimpulan</b>
Komunikasi(X1)	-32,587	2,03693	0,000	H <sub>1</sub> diterima
Kompensasi(X2)	-16,548		0,000	H <sub>2</sub> diterima
Disiplin Kerja(X3)	9,981		0,000	H <sub>3</sub> diterima

Sumber : Hasil output SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji t yang telah dijelaskan pada tabel maka perhitungan uji t sebagai berikut :  
 Db:  $n - k = 34 - 2 = 32$ , maka  $t_{tabel}$  angka 0,05 sebesar 2,03693. Sehingga mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1:  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $-32,587 > 2,03693$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima memiliki arti variabel Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare.
2. Hipotesis 2 :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $-16,548 > 2,03693$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima memiliki arti variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare.
3. Hipotesis 3 :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $9,981 > 2,03693$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima memiliki arti variabel Disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Sumber : SPSS	:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th><b>F<sub>hitung</sub></b></th> <th><b>F<sub>tabel</sub></b></th> <th><b>Signifikan</b></th> <th><b>Kesimpulan</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">424,860</td> <td style="text-align: center;">2,92</td> <td style="text-align: center;">0,000</td> <td style="text-align: center;">H<sub>4</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak</td> </tr> </tbody> </table>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikan</b>	<b>Kesimpulan</b>	424,860	2,92	0,000	H <sub>4</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak	Hasil output SPSS 25,2023
<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikan</b>	<b>Kesimpulan</b>								
424,860	2,92	0,000	H <sub>4</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak								

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil uji F dapat dijelaskan secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja. yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 424,860 dengan tingkat signifikan 0,000. Kriteria uji F jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi  $f_{tabel}$  dengan df pembilang ( $k = 3$ ) sedangkan dk penyebut ( $df = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$ ), maka diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar

2,92. Berdasarkan uji  $F_{hitung}$  424,860 dan  $F_{tabel}$  2,92. Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	Koefisien Determinasi( $R^2$ )
Komunikasi (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	0,977

Sumber : Hasil output SPSS 25,2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ditemukan hubungan antara komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,977 atau 97,7% yang artinya variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sebesar 0,23 atau 2,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis parsial variabel komunikasi diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien -0,642 yang artinya Komunikasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fx.Pudjo Wibowo (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta.

Berdasarkan uji hasil data yang telah dilakukan peneliti, bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka dibutuhkan peran serta perusahaan, yang dimaksudkan disini adalah komunikasi antar karyawan dan pimpinan. Sebab komunikasi dan masukan yang terlalu banyak tetapi tidak terarah dapat membuat produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kerja yang dilakukan menjadi tidak terarah sehingga mengganggu tujuan dan kinerja tim. Komunikasi antar karyawan dibutuhkan, akan tetapi harus memiliki batasan yang jelas sesuai dengan kapasitasnya. Sehingga variabel komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja apabila diterapkan dengan baik dan semestinya.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis parsial variabel kompensasi diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien  $-0,467$  yang artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ira Agustini dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Single Fin Restaurant & Bar Bali.

Berdasarkan uji hasil data yang telah dilakukan peneliti, bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka dibutuhkan peran serta perusahaan, yang dimaksudkan disini adalah Kompensasi. pemberian kompensasi diperlukan agar karyawan merasa dihargai dan tetap menjadi produktif, akan tetapi apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu tinggi dibandingkan dengan beban kerja yang didapatkannya, dapat menyebabkan karyawan bermalas-malasan untuk bekerja sehingga menurunkan produktivitas. Sehingga kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis parsial variabel disiplin kerja diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien  $0,381$  yang artinya Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan uji hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi juga diperlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi pula oleh karyawan itu sendiri. menurunnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja akan berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas yang berpengaruh pada produktivitas karyawan. Jadi pada dasarnya variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis simultan diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  serta melihat hasil nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar  $0,977$  atau  $97,7\%$ . jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya variabel Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap

Produktivitas Kerja, dimana variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 97,7% terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ) dan sisanya sebesar 2,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kartikawaty dkk (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang.

Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin kerja harus ditingkatkan lagi untuk produktivitas kerja lebih meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare
4. Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mastar Samudera Rejeki Pare.

## **SARAN**

1. Bagi perusahaan Bagi pihak perusahaan yaitu PT. Mastar Samudera Rejeki diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi dari segi komunikasi kompensasi dan disiplin kerja agar karyawan merasa senang dan nyaman saat melakukan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang bervariasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan disarankan untuk memperluas cakupan

penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang dipakai dalam penelitian ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

Andi Asy'hary J. Arsyad, S. I. K. M. I. K. M. R. F. S. K. M. I. K. (n.d.). *Iklim Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik*. Penerbit Adab.  
<https://books.google.co.id/books?id=VVh-EAAAQBAJ>

Astuti, I. Y. (2021). *KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN*. Penerbit NEM.  
[https://books.google.co.id/books?id=%5C\\_kwtEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=%5C_kwtEAAAQBAJ)

Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.  
<https://books.google.co.id/books?id=lCh1EAAAQBAJ>

Donny Rommy, S. S. M. M., dr. H. Catur Setiya Sulistiyana, M. M. E., Dermawan Perangin-angin, S. E. M. S., Abdul Ghaffar Muhtadi, S. H. M. M., Muslim Faisal, S. E. M. M., & Azizah, A. N. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Lakeisha. <https://books.google.co.id/books?id=joJqEAAAQBAJ>

Dr. Irene Silviani, M. S. P., 241/JTI/2019, A. I. N., & Pustaka, S. M. (2020). *KOMUNIKASI ORGANISASI. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA*.  
<https://books.google.co.id/books?id=4DTeDwAAQBAJ>

Eti Wati, S. K. N. S. P. M. P. A. W. S. K. N. M. K. (2021). *Komunikasi Keperawatan ; Buku Lovrinz Publishing. LovRinz Publishing*.  
<https://books.google.co.id/books?id=xHkeEAAAQBAJ>

Fiantika, F. R., Wasil, M., Honesti, L., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., & others. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Get Press.  
<https://books.google.co.id/books?id=yXpmEAAAQBAJ>

Hantono, H. G. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Penerbit Mitra Grup.  
<https://books.google.co.id/books?id=zD4CEAAAQBAJ>

Lie, D., Nusannas, I. S., Aristana, I. N., Silalahi, M., Suarnaya, I. P., Islami, P. Y. N., Kusnadi, I. H., Retnowati, A. N., Usadha, I. D. N., & others. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Media Sains Indonesia*.  
<https://books.google.co.id/books?id=nrWeEAAAQBAJ>

- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2023). Uwais Inspirasi Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=g3anEAAAQBAJ>
- Mulia, R. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja. CV. Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=zfVPEAAAQBAJ>
- Niken Nanincova. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Nuraeni, R., & Suryana, A. (2020). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 44–63.
- Prof. Dr. H. Elfrianto, S. P. M. P., Gusman Lesmana, S. P. M. P., & Dr. H. Bahdin Nur Tanjung SE, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Pendidikan. umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=43yAEAAAQBAJ>
- Rabiyatul Jasyah, dkk. (2022). BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Adab. <https://books.google.co.id/books?id=IDVZEAAAQBAJ>
- Rianse, H. S. U. (2020). Prosiding Seminar Nasional Pangan dan Perkebunan: Realitas Pangan dan Perkebunan Saat Ini dan Prospeknya menuju Swasembada Berkelanjutan. UHO EduPress. <https://books.google.co.id/books?id=sJPsDwAAQBAJ>
- Rusmawan, U. (2019). Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman. Elex media komputindo. <https://books.google.co.id/books?id=3cSZDwAAQBAJ>
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Munsarif, M., Silitonga, H. P., & others. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=4APuDwAAQBAJ>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). DASAR METODOLOGI PENELITIAN. Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., & others. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Widina. <https://books.google.co.id/books?id=fWe5EAAAQBAJ>

- Valerry, M. C., & Moeliono, N. N. K. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Bradermaker. *EProceedings of Management*, 8(5), 5596–5601.
- Wangsa, I. N. W., Rahanatha, G. B., Yasa, N. N. K., Dana, I. M., & Nina Dewi Lashwaty, S. E. M. S. (2022). PROMOSI PENJUALAN UNTUK MEMBANGUN ELECTRONIC WORD OF MOUTH DAN MENDORONG PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN. Penerbit Lakeisha.  
<https://books.google.co.id/books?id=eR5oEAAAQBAJ>