

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN
KOMPENSASITERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. KALI COMAL MEGAH MANDIRI
KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

AI DESIANA IRYANTI

NIM. 4117317

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN
KOMPENSASITERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. KALI COMAL MEGAH MANDIRI
KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

AI DESIANA IRYANTI

NIM. 4117317

**PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ai Desiana Iryanti

NIM : 4117317

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KaliComal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya.

Pekalongan, 6 Maret 2023

Yang menyatakan



AI DESIANA IRYANTI
NIM. 4117317

Muhammad Aris Safi'i, M.E.I
Perum Prisma Garden Residence, Tirto, Pekalongan Barat

Lamp. : 2 (dua eksemplar)
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Ai Desiana Iryanti

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara :

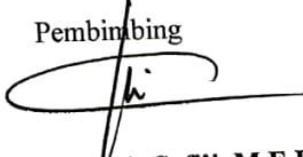
Nama : **Ai Desiana Iryanti**
NIM : **4117317**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 2 Maret 2023

Pembimbing


Muhammad Aris Safi'i, M.E.I
NIP. 198510122015031004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Pahlawan KM.5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51181
www.febi.uingusdur.ac.id email: febi@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara:

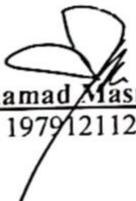
Nama : Ai Desiana Iryanti
NIM : 4117317
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kali Comal
Megah Mandiri Kabupaten Pemalang

Telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 17 Maret 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

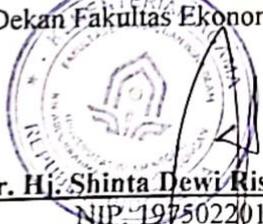
Penguji I

Penguji II


Muhamad Masrur, M.E.I.
NIP. 197912112015031001


Svamsul Arifin, M.E.
NITK. 19890831202001D1027

Pekalongan, 17 Maret 2023
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H.
NIP. 197502201999032001

MOTTO

“Percayalah Allah tidak akan memberikan ujian diluar batas hambanya,
dan yakini setiap kesulitan ada jalan keluar”

“Bersyukurlah dan nikmati proses untuk hasil yang membanggakan”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun guna persyaratan agar mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis sepenuhnya menyadari segala keterbatasan dan kekurangan, harus diperbaiki pada penulisan skripsi. Proses pembuatan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan di berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berperan pada penulisan skripsi :

1. Kepada kedua orang tua penulis tercinta Bapak Ifan Sardi dan Ibu Siti Aliyah, sebagai tanda hormat dan terima kasih saya atas segala doa, kasih sayang dan dukungannya.
2. Keluarga penulis, Adik tersayang Lintang Ardiansyah terima kasih karena sudah mendukung dan menghibur ketika penat dalam menyusun skripsi.
3. Kepada Dosen Pembimbing Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I. Saya ucapkan terima kasih yang sudah memberikan waktu, tenaga serta pikirannya dalam membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi.
4. Dosen Pembimbing Akademik (DPA) Bapak Ahmad Sukron, M.E.I. yang telah menyetujui judul dari penelitian ini, serta memberikan motivasi bagi penulis.

5. Teman seperjuangan Teguh, Risqi Candra dan teman seperjuangan lainnya terima kasih terus memotivasi, memompa semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Terimakasih untuk diriku sendiri yang sudah selalu berusaha walaupun terkendala cuti karena sakit dan sering merasa lelah tapi tetap semangat terus bertahan hingga sejauh ini.
7. Karyawan PT. Kali Comal Megah Mandiri sebagai responden yang sudah membantu dalam mengisi kuesioner guna memenuhi data penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang sudah membantu. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

ABSTRAK

AI DESIANA IRYANTI, Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.

Suatu perusahaan dalam pelaksanaan semua aktivitas kerja tidak terlepas dari peranan penting dari unsur manusia sebagai tenaga kerja dengan menerapkan kedisiplinan kerja untuk menunjaang tingkat produktivitas kerja yang sesuai. Pada dasarnya disiplin merupakan situasi yang dilakukan untuk mengkoreksi atau menghukum seorang tenaga kerja yang tidak taat dengan peraturan atau prosedur yang telah diberlakukan dan ditetapkan organisasi. Salah satunya yaitu PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang yang merupakan sebuah perusahaan berbasis produksi pakaian dengan beragam varian produk yang berdiri sejak tahun 2015. PT. Kali Comal Megah Mandiri berada di Jl. Surotani Gedeg, Kec. Comal, Kabupaten Pemalang. tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi pada produktivitas kerja karyawan PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.

Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan metode megumpulkan data dengan cara kuesioner yang sudah diuji valid serta reliabel dengan mengambil sampel sebanyak 86 responden yang merupakan karyawan PT. Kali Comal Megah Mandiri Kab. Pemalang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan rumus Donald R. Cooper serta C. Wiliam Emory. Penelitian ini dengan cara metode analisis data uji regresi linier berganda melalui bantuan IBM SPSS 20.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi, serta kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. secara simultan variable variabel disiplin kerja, komunikasi, serta kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komuniaksi, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

AI DESIANA IRYANTI, The Effect of Work Discipline, Communication, and Compensation on Employee Productivity at PT. Kali Comal Megah Mandiri, Pemalang Regency.

A company in carrying out all work activities cannot be separated from the important role of the human element as a workforce by applying work discipline to support an appropriate level of work productivity. Basically, discipline is a situation that is carried out to correct or punish a worker who does not comply with the rules, regulations or procedures that have been enforced and determined by the organization. One of them is PT. Kali Comal Megah Mandiri, Pemalang Regency, which is a clothing production-based company with various product variants that was founded in 2015. PT. Kali Comal Megah Mandiri is on Jl. Surotani Gedeg, Kec. Comal, Pemalang Regency. the purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, communication, and compensation on the work productivity of PT. Kali Comal Megah Mandiri, Pemalang Regency.

This research is a type of quantitative research with data collection methods using questionnaires that have been tested valid and reliable using a sample of 86 respondents who are employees of PT. Kali Comal Megah Mandiri Kab. Malang. The sampling technique uses accidental sampling with the formula Donald R. Cooper and C. William Emory. This study uses the method of data analysis multiple linear regression test with the help of IBM SPSS 20.

This study shows that the variables of work discipline, communication, and compensation have a positive effect on employee work productivity. simultaneously the variables of work discipline, communication, and compensation have a positive effect on the work productivity of employees of PT. Kali Comal Megah Mandiri, Pemalang Regency.

Keywords: Work Discipline, Communication, Compensation, and Employee Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Saya ucapkan Alhamdulillah kepada Allah SWT, atas berkat serta rahmat-Nya dalam penyelesaian skripsi ini. Skripsi ini dikerjakan untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi serta Bisnis Islam UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Tanpa bantuan serta bimbingan oleh berbagai pihak, dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi, sangat sulit untuk saya dalam mentuntaskan skripsi ini. Maka karena itu, saya sangat berterima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, sebagai Rektor UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H., selaku Dekan FEBI UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Dr. Tamamudin, M.M., sebagai wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I., sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Happy Sista Devy, S.E, sebagai Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan
6. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I, sebagai dosen pembimbing yang sudah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam mengarahkan saya pada penyusunan skripsi ini.

7. Ahmad Sukron, M.E.I. sebagai Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang sudah menyetujui judul dari penelitian ini serta memberikan motivasi bagi penulis.
 8. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi Syariah UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
 1. Karyawan PT. Kali Comal Megah Mandiri sebagai responden yang sudah membantu dalam mengisi kuesioner guna memenuhi data penelitian.
 9. Kedua orang tua penuli, yaitu Bapak Ifan serta Ibu Aliyah, terima kasih atas segala do'a dan dukungan baik secara materil serta moral.
 10. Sahabat dan partner yang sudah membantu saya pada penyelesaian skripsi ini.
- Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan.

Pekalongan, 6 Maret 2023



Ai Desiana Iryanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Pembatasan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat	10
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
1. Produktivitas Kerja	13
2. Disiplin Kerja	18
3. Komunikasi	22
4. Kompensasi	28

B. Telaah Pustaka	33
C. Kerangka Berfikir	38
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
B. Setting Penelitian	43
C. Variabel Penelitian	43
D. Definisi Operasional	45
E. Sumber Data	47
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Metode Analisis Data	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Profil Perusahaan	56
B. Deskripsi Data Responden	57
C. Analisis Data Deskriptif	60
D. Analisa Data	70
E. Pembahasan	83
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Implikasi	88
C. Keterbatasan Penelitian.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf-huruf latin.

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	a		es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	a		ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De

ذ	al		zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ض	ad		es (dengan titik di bawah)
ظ	ad		de (dengan titik di bawah)
ط	a		te (dengan titik di bawah)
ظ	a		zet (dengan titik di bawah)
ء	'ain	'	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
= a		=
= i	= ai	=
= u	= au	=

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/.

Contoh:

جميلة = mar'atun jam lah

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/.

Contoh:

= f timah

4. Syaddad (Tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh:

= rabban

= al-birr

5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

= asy-syamsu

= ar-rajulu

لسيد = as-sayyidah

Kata sandang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang

mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

= al-qamar

البدیع = al-bad '

= al-jal l

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / ' /.

Contoh:

= umirtu

= syai ' un

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Produksi PT. Kali Comal Megah Mandiri 2021	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2. 2	Hipotesis Penelitian.....	38
Tabel 3. 1	Definisi Operasional.....	45
Tabel 3. 2	Tabel Pemberian Skor	50
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4. 4	Disiplin Kerja	59
Tabel 4. 5	Komunikasi	62
Tabel 4. 6	Kompensasi	65
Tabel 4. 7	Produktivitas Karyawan	67
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4. 9	Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 10	Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 13	ANOVA Table	75
Tabel 4. 14	ANOVA Table	76
Tabel 4. 15	ANOVA Table	76
Tabel 4. 16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4. 17	Hasil Uji t	80
Tabel 4. 18	Hasil Uji f.....	81
Tabel 4. 19	Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Data Mentah Hasil Kuesioner.....	VII
Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas.....	X
Lampiran 4 Output SPSS Uji Reliabilitas.....	XIV
Lampiran 5 Output SPSS Uji Asumsi Klasik	XV
Lampiran 6 Tabel distribusi t	XIX
Lampiran 7 Tabel distribusi R.....	XX
Lampiran 8 Tabel distribusi F.....	XXI
Lampiran 9 Dokumentasi	XXIV
Lampiran 10 Surat Permohonan Izin Penelitian	XXVI
Lampiran 11 Surat balasan Izin Penelitian.....	XXVII
Lampiran 12 Surat Hasil Similarity	XXVIII
Lampiran 13 Riwayat Hidup Penulis	XXX

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam pelaksanaan semua aktivitas kerja tidak terlepas dari peranan penting dari unsur manusia sebagai tenaga kerja (Hardi, 2018). Organisasi adalah orang-orang yang ada Persamaan tujuan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan serta menghasilkan barang atau jasa dengan harga jual yang tinggi sehingga memperoleh laba untuk mencapai tujuan awal yang direncanakan (Simamora, 2004). Dalam mengembangkan perusahaan perlu adanya produktivitas kerja. Produktivitas merupakan tolak ukur sampai sejauh mana tenaga kerja mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas serta kuantitas yang telah pemilik usaha tetapkan.

Produktivitas dengan menghasilkan output secara maksimal dari tersedianya sarana serta prasarana mampu mendapatkan keuntungan maksimal. Produktivitas tenaga kerja ialah tolak ukur suatu perusahaan untuk mengapai target serta tujuannya. (Gomes dalam Siagian, 2006). Produktivitas yang dimiliki karyawan bisa diukur oleh hasil produksi atau Jumlah keseluruhan output yang telah dicapai Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kontribusi yang dihasilkan dari produktivitas kerja yang tinggi memiliki faktor penunjang yaitu kemampuan sumber daya manusia atau karyawan yang terlatih juga punya pengalaman dan kedisiplinan yang tinggi

dan menghasilkan tercapainya tujuan atau target output (Lincyanata,2003).

Peningkatan produktivitas kerja didukung faktor disiplin kerja karena pada dasarnya disiplin kerja merupakan peranan penting untuk menunjang baiknya tingkat sebuah produktivitas pekerjaan. Seorang karyawan bisa dikatakan produktif ketika pekerjaan itu telah dilakukan mencapai target pencapaian output (Sutrisno, 2009). Tenaga kerja atau karyawan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh seperti mengadakan agenda khusus pelatihan dalam bidang tertentu, adanya aturan yang membiasakan tenaga kerja disiplin agar karyawan yang bekerja menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang menguntungkan.

Disiplin kerja bisa di definisikan sebagai bentuk kesadaran pekerja supaya taat peraturan serta norma social. Kesediaan ialah suatu sikap serta tingkah laku dan peraturan karyawan sedangkan kesadaran merupakan sikap sukarela karyawan ketika menaati sebuah peraturan dengan sadar akan tanggung jawab yang dimilikinya (Haibuan, 2003). Peningkatan kesadaran akan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu tolak ukur yang di gunakan atasan atau pemilik usaha untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mengupayakan peningkatan kesadaran akan kedisiplinan dalam melakukanpekerjaan yaitu disiplin kerja.

Tujuannya agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta menaati peraturan dan norma social yang berlaku (Hamzah, 2001). Pada dasarnya disiplin merupakan situasi yang dilakukan untuk mengkoreksi atau menghukum

seorang tenaga kerja yang tidak taat dengan peraturan atau prosedur yang diberlakukan dan ditetapkan sebuah organisasi. Disiplin dikatakan dapat mengendalikan suatu pelaksanaan pekerjaan karyawan agar selalu patuh terhadap peraturan perundangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2008).

Menurut Aspiyah & Martono (2016) dalam penelitiannya pada karyawan CV. Lut Putra Solder Tegal dinyatakan jika disiplin kerja secara parsial berpengaruh cukup signifikan positif dalam produktivitas pekerjaan karyawannya. Dan berdasarkan penelitian Aulia Nelizulfa (2018) justru terdapat hasil yang sebaliknya, yaitu disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh dalam produktivitas karyawan PT. Jamu Air Mancur.

Setelah disiplin kerja terdapat variabel komunikasi yang diteliti untuk mendapatkan hasil signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Menurut Gorda, I (2004) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah suatu proses dalam menyampaikan informasi antara dua belah pihak pemberi informasi serta penerima informasi yang bertujuan mendapatkan kesamaan pengertian dan persepsi dalam mengartikan informasi kemudian mengarah pada suatu tindakan atau aktivitas tertentu agar mencapai kepada tujuan yang sudah ditetapkan.

Komunikasi memiliki arti penyampaian serta pemahaman pada suatu maksud tertentu, ada hal perlu diperhatikan oleh pengertian pada penyampaian serta pemahaman. Tanpa adanya penyampaian terhadap maksud tertentu komunikasi tidak berhasil, tanpa adanya pemahaman maksud tertentu juga tidak akan berhasil mengutarakan komunikasi dengan benar (Ardana,

2009). Komunikasi merupakan usaha dalam mendorong seseorang untuk menginterpretasikan pendapat serta apa yang diketahui seseorang yang memiliki pendapat mengenai informasi tersebut, sehingga timbul kesamaan informasi (Supriadi, 2002).

Berdasarkan penelitiannya Zackaria R. Morsen (2020) mendapatkan hasil jika komunikasi berpengaruh positif pada kinerja pekerja PT. Utama Metal Abadi. Namun berdasarkan penelitian Albetrus B. W (2018) mendapatkan hasil bahwa secara parsial komunikasi belum memiliki pengaruh kepada produktivitas karyawan Unit Pelayanan Teknis di Gunungkidul.

Perusahaan harus memberikan informasi secara berkala untuk mengerti ragam informasi yang diterima karyawan dan pemahaman serta kesediaan dalam memahami informasi yang ada agar komunikasi antara perusahaan serta karyawan terjalin baik, sehingga menghasilkan output yang sesuai target. Salah satu usaha yang bisa dilakukan agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang optimal yaitu dengan memberikan penghasilan atau kompensasi yang sepadan dan memadai dari pihak Perusahaan (Amirullah, 2004). Kompensasi memiliki arti serah terima atau imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balasan untuk kinerja yang sudah dilakukan di perusahaan (Kadarisman, 2014).

Evi Liana Sari & Winarnigsih (2015) dalam penelitiannya Evi Liana Sari & Winarnigsih (2015) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa Pemberian kompensasi finansial serta non finansial dalam waktu bersamaan berpengaruh positif yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Namun menurut penelitian M. Seidy, Adolfina, & F. Roring menunjukkan hasil jika kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada pekerja kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado.

Penelusuran atas penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti melihat terdapat inkonsisten (hasil yang berbeda) dari beberapa penelitian dengan variabel yang sama. Oleh karena itu, penelitian ini juga menguji bagaimana efek antar variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen yang sama untuk meneliti judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kali Comal Megah Mandiri.”

PT. Kali Comal Megah Mandiri merupakan usaha yang beroperasi dalam bidang garmen yang memproduksi berbagai macam pakaian, seperti seragam kantor, kemeja, pakaian anak-anak, dan ragam busana lainnya seperti yang disampaikan Pak Subuh selaku supervisor PT. Kali Comal Megah Mandiri. Alasan menjadikan PT. Kali Comal Megah Mandiri sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti sudah survey langsung ke beberapa PT yang sejenis namun PT. Kali Comal Megah Mandiri yang memiliki tingkat produktivitas yang jelas dan pekerja yang disiplin dari segi waktu. Ketertarikan ini berawal dari bertanya kepada Supervisor dan mengamati selama 3 hari berturut turut selama pagi hari di waktu masuk kerja karyawan tersebut. Berikut ini merupakan data produksi dari PT. Kali Comal Megah Mandiri 2021.

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Kali Comal Megah Mandiri 2021

Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Keterangan
Januari	7.680	7.706	Terealisasi
Februari	7.900	7.758	Tidak terealisasi
Maret	8.250	8.296	Terealisasi
April	9.556	9.424	Tidak terealisasi
Mei	8.965	8.989	Terealisasi
Juni	6.325	6.295	Tidak terealisasi
Juli	8.500	8.518	Terealisasi
Agustus	9.750	9.762	Terealisasi
September	10.200	10.216	Terealisasi
Oktober	10.210	10.197	Tidak terealisasi
November	10.326	10.334	Terealisasi
Desember	10.360	10.366	Terealisasi

Sumber: Dokumen PT. Kali Comal Megah Mandiri, 2021

Tabel 1.1 memperlihatkan data produksi PT. Kali Comal Megah Mandiri pada tahun 2021 yang di peroleh peneliti melalui info yang diberikan Pak Subuh selalu supervisor PT. Kali Comal Megah Mandiri yang berlokasi di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. Data di atas menunjukkan angka fluktuatif dari prodktivitas karyawan salah satunya adalah pencapaian produksi yang cukup signifikan. Angka yang ditunjukkan pada tabel berupa pcs atau jumlah satuan barang yang diproduksi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil produksi yang dijalankan mengalami ketidaktepatan atau fluktuasi. Dalam kurun waktu bulan September hingga Desember PT. Kali Comal Megah Mandiri mengalami kenaikan target namun pada bulan Oktober tidak terealisasinya target dikarenakan trouble mesin dan bahan baku yang telat sampai.

Salah satu faktor penyebab fluktuatif dan tidak terealisasinya target produksi dalam usaha adalah produktivitas kerja karyawan yang bekerja.

Faktor adanya fluktuatif tidak begitu mengkhawatirkan perusahaan sehingga tidak memiliki relasi, PT. Kali Cimal Megah Mandiri tetap memiliki kontribusi yang baik dan diniai tepat waktu sat pengiriman ke produsen yang bekerjasama. PT. Kali Comal Megah Mandiri telah memperluas relasi untuk dapat mendistribusikan ke seluruh Indonesia serta luar negeri seperti Malaysia, serta Thailand. Sebagai pengekspor, permintaan produk juga meningkat. Kmunikasi kerja, kedisiplinan dan wilayah berpengaruh pada pegawai agar mempunyai semangat dan menaikkan efisiensi dalam bekerja. Penurunan sektor manufaktur bisa dikaitkan dengan melemahnya industri tekstil dan konveksi. Salah satu alasannya datang dari PT. Kali Comal Megah Mandiri mengalami penurunan produktivitas di masa pandemi covid19.

PT. Kali Comal Megah Mandiri Sendiri menarik untuk dijadikan objek penelitian, dikarenakan sebelumnya peneliti sudah mengamati selama 3 hari berturut-turut untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan saat berangkat kerja menarik untuk diteliti. Para pekerja memiliki tingkat disiplin tinggi dan pihak perusahaan memiliki aturan yang pokok untuk dijadikan acuan para pekerja tetap semangat bekerja. Tingkat komunikasi antar karyawan atau karyawan dengan pemimpin juga menarik untuk di teliti, karena dari info yang di dapat dari supervisor bahwa tingkat kedisiplinan, komunikasi dan gaji sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas dari hasil output pekerjaan para karyawan.

PT. Kali Comal Megah Mandiri Sendiri menarik untuk dijadikan objek penelitian, dikarenakan sebelumnya peneliti sudah mengamati selama 3 hari

berturut-turut untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan saat berangkat kerja menarik untuk diteliti. Para pekerja memiliki tingkat disiplin tinggi dan pihak perusahaan memiliki aturan yang pokok untuk dijadikan acuan para pekerja tetap semangat bekerja. Tingkat komunikasi antar karyawan atau karyawan dengan pemimpin juga menarik untuk diteliti, karena dari info yang di dapat dari supervisor bahwa tingkat kedisiplinan, komunikasi dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas dari hasil output pekerjaan para karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas, disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi adalah aspek yang perlu diperhatikan. Maka dari itu hasil pada penelitian yang sudah dilakukan peneliti terkait judul yaitu :

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan hasil yang sudah dikemukakan , terdapat problem pada penelitian dan dirumuskan berikut:

1. Disiplin dalam kerja apakah mempengaruhi secara parsial pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang?
2. Komunikasi apakah mempengaruhi secara parsial pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang?
3. Apakah kompensasi punya pengaruh secara parsial pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang?
4. Apakah disiplin kerja, komunikasi, kompensasi punya pengaruh secara simultan pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, dan tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Agar mengetahui pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.
2. Agar mengetahui pengaruh komunikasi pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.
3. Agar mengetahui pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.
4. Agar tahu pengaruh disiplin kerja, komunikasi, kompensasi karyawan ppada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.

D. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk penelitian ini lebih fokus serta mendalam sehingga perlu adanya pembatasan variabel-variabelnya. Dari rumusan masalah diatas, penulis membuat pembatasan masalah berikut :

1. Responden penelitian ini ialah karyawan di PT. Kali Comal Megah Mandiri.
2. Informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu tentang disiplin kerja, komunikasi, kompensasi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Agar bisa tahu pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.
- b. Agar mengetahui pengaruh komunikasi pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.
- c. Untuk mengetahui kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.
- d. Agar mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, komunikasi, kompensasi karyawan pada produktivitas kerja PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pemalang.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan serta pengetahuan disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi .
- 2) Penelitian ini bisa digunakan untuk bahan dasar guna melakukan penelitian selanjutnya disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja.

b. Secara praktis

1) Bagi Penulis

Adanya penelitian ini harapannya peneliti mampu menerapkan tentang ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan untuk menghadapi permasalahan yang ada dilapangan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa jadi suatu bahan perencanaan serta perkembangan guna memajukan PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pematang.

3) Bagi Pihak Lainnya

Karya ilmiah ini nantinya bisa bermanfaat guna menambah pengetahuan serta wawasan serta untuk bahan guna melakukan penelitian mendatang.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran penelitian secara beruntun, penulis menyajikan sebuah sistematika yang tepat, atau gambaran singkat mengenai hal-hal yang akan dipertanggungjawabkan nantinya. Kerangka penyusunan :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup uraian secara umum yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, manfaat serta tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup landasan teori dalam memuat teori-teori dalam berhubungan dengan penelitian, telaah pustaka yang memuat penelitian terdahulu yang berkaitan pada penelitian ini, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum lokasi serta deskripsi pembahasan data dari permasalahan dalam penelitian serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan pada penelitian ini serta saran yang berkaitan pada pemecahan permasalahan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada penelitian ini sudah dilaksanakan pengkajian dan analisis mengenai variable-variabel yang diteliti, sehingga berdasarkan analisis data yang dilaksanakan, peneliti memperoleh kesimpulan berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan pada PT. Kali Comal Megah Mandiri Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif pada produktivitas karyawan di PT. Kali Comal Megah Mandiri Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif pada produktivitas karyawan di PT. Kali Comal Megah Mandiri Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang.
4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas karyawan di PT. Kali Comal Megah Mandiri Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang.

B. Implikasi

Dalam penelitian tentunya diharapkan adanya implikasi untuk pihak-pihak yang berkaitan, sehingga mungkin dapat memberikan masukan untuk para pelaku usaha dalam meningkatkan penjualan, serta bermanfaat untuk

bidang akademik. Maka diuraikan implikasinya berikut:

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis pada penelitian ini ialah mengembangkan ilmu pada bidang bisnis yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi, serta memperdalam memahami tentang factor agar meningkatkan produktivitas pekerja.

2. Implikasi praktis

Hasil penelitian memperlihatkan bila disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi, memiliki pengaruh secara insentif ataupun parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Kali Comal Megah Mandiri Kabupaten Pematang. Bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan agar meningkatkan pendisiplinan kerja pekerja dalam merampungkan kerja kedepannya memaksimalkan kewajiban serta menaati ketentuan yang sudah dibuat oleh perusahaan sangat berdampak pada daya produksi pegawai. Seringkali, komunikasi kerja yang aktif dapat mendorong meningkatnya kemampuan pegawai dan menyerahkan usahanya dalam memastikan visi misi. Selain itu, kompensasi juga adalah balasan dari perusahaan (secara langsung atau tidak langsung) pada para pegawai, hal ini diterapkan untuk menekan perilaku tidak sopan yang lumrah dalam perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan

Ketika melakukan penelitian terdapat keterbatasan yang ada, keterbatasan dimaksud sebagai berikut:

- a. Variabel bebas yang dipakai di penelitian ini hanya mengenai disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi.
- b. Sampel yang dipakai di penelitian ini hanya berjumlah 86 responden.
- c. Pada penelitian ini hanya dilakukan secara kuantitatif.

2. Saran

Saran yang diharapkan di penelitian selanjutnya ialah bisa menambahkan variabel yang lain untuk diteliti, menambahkan responden lebih banyak lagi supaya hasil yang didapatkan lebih maksimal, serta mengkaji secara mix method, untuk dapat menggali pengaruh antar variabel secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrian, O. P. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpesonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Room Division Departement Di Hotel Axana Padang. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KELUARGA Volume 10 No. 1 2018*.
- Adhitama, P. P. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undip Semarang*. UNDIP Semarang.
- Adnyani, I. G. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen 2 (4)*.
- Agung, A. A. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Malang : UB Press.
- Amirullah, B. (2004). *Pengantar Manajemen, Cetakan Kedua*. Bandung: Graha Ilmu Bandung.
- Ardana, K. N. (2009). *Perilaku Keorganisasian. Edisi 2*. . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiani, N. I. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Devison PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomk, Manajemne, Bisnis dan Akuntansi 5 (2)*.
- Aulia Nelizulfa & Fauzan (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kryawan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Basrowi. (2011). *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi* . Bogor: Gahlia Indonesia.
- Bayu, Y. S. (2010). *Kewirausahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausaha Sukses* Jakarta: Kencana.
- Byrne, R. A. (2003). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Duggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1 (4)*.
- Echdar, S. (2013). Manajemen Enterpreneurship. Yogyakarta: CV. Andi Office.

- Edi Sumarno, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2 (3), 131-137.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Encep Saepudin and Eman Surya. (2017). „Productivity Model of Work□, *Jurnal Pemikiran Islam*. 18.1 (2017), 65–69., 65-69.
- Feni Pertiwi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara* 5 (1), 5360-5374.
- Fitriani, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Devision PT Pinpad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen* 2 (3), 204-2016.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program IBM SPSS*. Edaidi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes dalam Siagian. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gorda, I. G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gentama.
- Hamzah, H. G. (2001). *Manajemen Personalia: Segi Manusia Dalam Segi Manusia Dalam Organisasi*. Terjemahan Jilid 1. . Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF E.
- Hardi, S. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagiian Produksi di Pt. Inko Java Semarang□, *Among Makarti*, 11.21 (2018), 28– 50.
- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Hasanah, R. H. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnak Akutansi, Ekonomi dan Manajmeen Bisnis* 4 (1), 15-20.

- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- Herlina, W. Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA Volume 2 No. 2* .
- Holia, A. K. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Musi Rawas. *Jurnal Profit Volume 2 No. 2 STIE MURA*.
- Ismail Usman. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis 4 (3) Universitas Mulawarman*.
- Iswandari, A. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengetahuan Kewirausahaan dan Kepribadian Terhadap Minat Berwirausaha pada Siswa SMKN 12 Surabaya. Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Labudo, Yuristha. (2016). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 1 (3)* .
- Lincyanata, F. (2003). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- M. Seidy, Adolfin, & F. Roring. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA Vol 6 no. 4*.
- Mahanani, H. R. Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Lingkungan Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha. UNDIP, Semarang.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet ke-14*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardani, (2014). *Hukum Bisnis Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Martono, M. A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pekatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal 5 (4)*.
- Mathis Robert L dan John Jackson H. (2006). *Mathis Robert L and (Jimmy Sadell, Penerjemah). 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba 4.

- Moliddina Prihatin, L. H. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 5 (2).
- Morsen, Z. R. (2020). pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Utama Metal Abadi. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 3 No. 2.
- Mufti Aspiyah & S. Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja, *Management . Analysis Journal*, 5.4 (2016), 339–46.
- Mustofa, M. A. Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan Self Efficacy, dan Karakter Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa Kelas XI SMK Begeri 1 Depok Kabupaten Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nana Wariati, D. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol. 3 No. 3 Oktober .
- Natalia R Tillar, G. M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5 (2).
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Netra, A. d. (2013). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor. *E-Jurnal Manajemen* 2 (11).
- Ni Kadek Yuliandari, I. W. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen Indonesia* 2 (1).
- Nurcholis Madjid, Islam, *Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1995), cet' ke-3, hal. 41
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6 (4), 13-22.
- Pareno, A. A. (2002). *Etika Bisnis Wirausaha Muslim*. Surabaya: Papyrus.

- Partono, D. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. *JMM Online Volume 2 No 3*.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *E-Jurnal Administrasi Negara 5 (1)*, 5360-5374.
- Purnomo, B. H. (2005). *Membangun Semangat Kewirausahaan*. Yogyakarta: Persindo.
- Rifiana Lauvira, Y. S. (2018). Pengaruh Persepsi Wajib Pajak Mengenai Program Perpajakan Tax Amnesty Dan Wacana Transparansi Data Nasabah Bank (Bank Secrecy) Tahun 2018 Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Akutansi*, 2018, 12.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih, S. (2014). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sriyanti, et.al, (2007). *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, cet ke-2, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stewart L Tubbs & Sylvia Moss. (2008). *Human Comunication : Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiarto. (2015). *Metode Statistika Bisnis*. Tangerang: PT. Matana Publishing Utama. .
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi(Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi, S. (2002). *Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UUI Press.
- Susita, A. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Volume 10 No. 2*.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno., T. Y. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara,(2002) *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press,
- Thomas W Zimmerer, N. M. (2008). *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil* Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Triyanto, A. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kukdong Internasional*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Usman, I. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 4 (3), 911-922.
- Utomo, A. R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang*. *Among Makarti* 11 (1).
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- J Widyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Widyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wijatno, S. (2009). *Pengantar Entrepreneurship*. Jakarta: Grasindo.
- Wijaya, D. Y. (2017). *Pengaruh E-Commerce Terhadap Minat Berwirausaha*. *RESTI*, Vol. 1 No. 1 64-69.
- Winarningsih, E. L. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 4 (12) .
- Winarno, W. O. (2015). *Intensi Berwirausaha Siswa SMK: Perspektif Prakerin, Motivasi Berprestasi, dan Keyakinan Diri (Self Efficacy)*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, Volume 1, no.3.
- Winkel. (1996). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.

Zivin, J S G & Neidell M J. (2011). The Impact of Pollution on Worker Productivity.

Zubair, A. Z. (1995). Kuliah Etika. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.