

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SARANA KARYA GASINDO KALIBAGOR BANYUMAS

Fina Afriana¹, Siti Muntahanah², Harsuti³, Cahyaningtyas Ria Urip⁴, Heru Cahyo⁵, Endang Sri Wahyuningsih⁶, Khafifah Nurul Hidayah^{7*}

¹FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, finaafriana2@gmail.com, Indonesia

²FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, muntahanahsiti@gmail.com, Indonesia

³FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, harsutiunwiku@yahoo.co.id, Indonesia

⁴FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Cahyaningtyas Ria Urip,
cahyaningtyas.Unwiku@gmail.com, Indonesia

⁵FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, herucahyofeb@gmail.com, Indonesia

⁶FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, endangwahyuningsih@gmail.com, Indonesia

^{7*}FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, khafifahnurul03@gmail.com, Indonesia

*Corresponding Author: muntahanahsiti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh yang signifikan kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sarana Karya Gasindo di Kalibagor, Banyumas. Jenis penelitian ini adalah metode survey terhadap karyawan PT. Sarana Karya Gasindo di Kalibagor, Banyumas. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, sedangkan metode analisisnya menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sarana Karya Gasindo di Kalibagor, Banyumas. Merujuk pada kesimpulan tersebut, maka dapat disiratkan bahwa untuk terus meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya, manajemen PT. Sarana Karya Gasindo di Kalibagor, Banyumas perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja. Cara-cara tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji atau upah karyawan, meningkatkan kepatuhan dan kepatuhan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, serta mengurangi tingkat kecemasan karyawan untuk memenuhi target produksi yang ditetapkan. ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi; Disiplin Kerja; Stress Kerja; Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to examine the significant effect of compensation, work discipline and work stress on the work productivity of PT. Sarana Karya Gasindo in Kalibagor, Banyumas. This type of research is a survey method to employees of PT. Sarana Karya Gasindo in Kalibagor, Banyumas. The sampling technique in this study used simple random sampling, while the analysis method used multiple regression analysis. The results showed that compensation and work discipline had a significant positive effect on employee productivity, and work stress had a significant negative effect on employee productivity at PT. Sarana Karya Gasindo in Kalibagor, Banyumas. Referring to this conclusion, it can be implied that in order to continuously improve the work productivity of its employees, the management of PT. Sarana Karya Gasindo in Kalibagor, Banyumas needs to implement the right policies regarding compensation,

work discipline and work stress. These ways can be done by increasing employee salaries or wages, increasing employee compliance and compliance with work standards set by company management, and reducing employee anxiety levels to meet the set production targets. set by company management

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Job Stress, Employees' Productivity.*

1. Pendahuluan

Kondisi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan sangat kompetitif sekarang ini menuntut pihak manajemen setiap perusahaan untuk mampu menciptakan keunggulan bersaing sekaligus mempertahankan pertumbuhan berkelanjutan (*sustainable competitive growth*) melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan produktif. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penting bagi pihak manajemen perusahaan melakukan berbagai upaya strategis melalui program-program ketenagakerjaan yang terencana dan terstruktur demi terus meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Soetrisno, 2016). Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal. (Muntahanah et al, 2022)

Afandi (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja berarti laba perusahaan juga akan meningkat. Oleh karena itu, maka penting bagi pihak manajemen PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas untuk terus melakukan penilaian dan evaluasi terhadap produktivitas kerja para karyawannya melalui berbagai faktor yang mempengaruhinya. (Dessriadi et al, 2022)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinantara dan Oktaviani (2019) memberikan bukti bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alfabet Berkas Citrabuana. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Andini, Lubis dan Siregar (2019) menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. Namun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudanegara, Dayona dan Pratiwi (2017) justru menunjukkan hasil sebaliknya bahwa kompensasi maupun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan evaluasi dari beberapa penelitian sebelumnya tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten atau terdapat adanya *research gap* (Sundari & Urip, 2021). Oleh karena itu, maka penelitian ini mencoba untuk melakukan pengujian kembali mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dengan melakukan penambahan stres kerja sebagai variabel bebas ketiga. Hal ini didasarkan pada pendapat Robbins dan Judge (2014) yang mengemukakan bahwa stres merupakan salah satu variabel situasional penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

Stres kerja adalah perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Jin *et al.*, 2017). Ajayi (2018) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu realitas umum di tempat kerja dan menjadi permasalahan sekaligus tantangan bagi organisasi secara universal dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Stres kerja merupakan topik yang menarik dan banyak mendapat perhatian dari banyak peneliti di bidang sumber daya manusia karena stres pada karyawan akan berdampak

negatif bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mengalami stres akan cenderung terlihat lesu dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya akan menurun. Ehsan dan Ali (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja (*work stress*) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (*employee productivity*) di Pakistan. (Nirmala et al, 2022).

PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *retester* atau pemeliharaan tabung gas LPG. Sebagai upaya untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, pihak manajemen PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas dituntut untuk memiliki integritas yang tinggi dan mempersiapkan diri dalam segala aspeknya termasuk Sumber Daya Manusia yang unggul sebagai ujung tombak perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pihak manajemen diperoleh informasi bahwa secara umum produktivitas kerja karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas termasuk dalam kategori baik. Namun, pihak manajemen menyadari bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan tingkat pencapaian produktivitas kerja dari sebagian karyawannya yang belum optimal. Kondisi tersebut ditunjukkan melalui ringkasan laporan produksi pada karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas periode tahun 2016-2020 seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Laporan Produksi pada Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas Periode Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi (Tabung)	Realisasi Produksi (Tabung)	Kategori Penilaian	Perubahan Realisasi Produksi (%)
2016	1.500.000	1.500.000	Sesuai Target	-
2017	1.500.000	1.500.000	Sesuai Target	0,00
2018	1.500.000	1.500.000	Sesuai Target	0,00
2019	1.500.000	1.245.767	Tidak Sesuai Target	-16,95
2020	1.500.000	1.124.500	Tidak Sesuai Target	-9,73

Sumber: PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi yang mampu dicapai oleh karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas selama tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 masing-masing sebanyak 1.500.000 tabung yang berarti sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Namun, realisasi produksi yang mampu dicapai oleh karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas tahun 2019 hanya 1.245.767 tabung atau mengalami penurunan sebesar 16,95 persen. Selanjutnya, realisasi produksi yang mampu dicapai oleh para karyawan selama tahun 2020 adalah 1.124.500 tabung atau mengalami penurunan sebesar 9,73 persen yang berarti tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. Permasalahan tersebut disebabkan oleh masih adanya sebagian karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen belum mampu memenuhi kebutuhan hidup dan sistem pembagian insentif yang dinilai kurang adil, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, dan ada sebagian karyawan yang mengalami stres kerja karena tidak mampu memenuhi target produksi sehingga kurang bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja mereka. (Muntahanah et al, 2021)

Mengacu pada fenomena permasalahan yang tengah dihadapi oleh pihak manajemen PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas, dan adanya *research gap* dari hasil studi- studi

sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas”. (Muntahanah et al,2021)

2. Tinjauan Literatur

2.1 *Produktivitas Kerja Karyawan*

Afandi (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja berarti laba perusahaan juga akan meningkat. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Soetrisno, 2016).

2.2 *Kompensasi*

Dinantara dan Oktaviani (2019) memberikan bukti bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Yudanegara, Dayona dan Pratiwi (2017) justru menunjukkan hasil sebaliknya bahwa kompensasi maupun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3 *Disiplin Kerja*

Andini, Lubis dan Siregar (2019) menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. Yudanegara, Dayona dan Pratiwi (2017) justru menunjukkan hasil sebaliknya bahwa kompensasi maupun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 *Stress Kerja*

Stres kerja adalah perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Jin *et al.*, 2017). Ajayi (2018) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu realitas umum di tempat kerja dan menjadi permasalahan sekaligus tantangan bagi organisasi secara universal dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Ehsan dan Ali (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja (*work stress*) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (*employee productivity*) di Pakistan.

3. Metodologi Penelitian

3.1 *Jenis Penelitian*

Penelitian ini merupakan survei terhadap karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas.

3.2 *Lokasi Penelitian*

Penelitian ini akan dilakukan di area kantor PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas yang beralamat di Jl. Kaliori-Sokaraja, RT 007/005 Desa Kaliori, Kecamatan Kalibagor, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53191.

3.3 *Macam Variabel*

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas (X), serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y).

3.4 Populasi, Sampel, Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diuji (Suliyanto, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas tahun 2021 yaitu sebanyak 57 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diuji (Suliyanto, 2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2011):

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya dapat ditentukan jumlah sampel minimal sebagai berikut:

$$n = \frac{57}{1 + (57 \times 0,05^2)} = 49,89 \approx 50$$

Untuk memenuhi syarat minimal dari perhitungan rumus slovin tersebut dan agar hasil penelitian lebih representatif, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 responden.

3.4.3 Sampling

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu penentuan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2017). Alasan menggunakan metode *sampling* tersebut adalah karena anggota populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas tidak memiliki karakteristik yang bervariasi atau homogen. (Murdijaningsih & Muntahanah 2021)

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 *Wawancara (interview)*, yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden mengenai gejala-gejala (*phenomena*) yang sedang diteliti (Firdaus dan Zamzam, 2018).

3.5.2 *Kuisisioner*, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau mengajukan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk diisi sesuai dengan yang mereka kehendaki secara independen tanpa adanya paksaan (Herlina, 2019).

3.5.3 *Studi Pustaka*, yaitu metode pengumpulan data yang berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain tentang nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2017).

3.6 Sumber dan Jenis Data

3.6.1 Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang pertama, dan data sekunder yaitu sumber data dari pihak mana saja yang bisa memberikan tambahan data guna melengkapi kekurangan dari data yang diperoleh dari sumber primer (Dimiyati, 2013; Purnomo & Danuta, 2022). Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti, sedangkan data sekunder dalam penelitian diperoleh dari berbagai pihak yang terdiri dari gambaran umum atau profil PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas, jurnal, artikel ilmiah dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh melalui studi pustaka. (Muntahanah & Murdijaningsih, 2020)

3.6.2 Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Sudarmanto *et al.*, 2021). Jenis data kualitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi jawaban responden (SS, S, N, TS dan STS) terkait dengan penilaian mereka terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja. (Handayani et al, 2021)

3.7 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.7.1 Produktivitas Kerja (Y)

3.7.1.1 Definisi Konseptual

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *ouput* dan *input* yang optimal (Simamora, 2012).

3.7.1.2 Definisi Operasional

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas dalam memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *ouput* dan *input* yang optimal (Achadi et al, 2021). Variabel produktivitas kerja diukur menggunakan beberapa indikator sebagai berikut (Simamora, 2012):

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Ketepatan waktu

3.7.2 Kompensasi (X1)

3.7.2.1 Definisi Konseptual

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh para karyawan sebagai gantikontribusi mereka terhadap organisasi (Simamora, 2012).

3.7.2.2 Definisi Operasional

Kompensasi adalah persepsi responden terhadap balas jasa yang diterima oleh para karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi (Surveyandini, 2021). Variabel kompensasi diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Simamora, 2012):

- Gaji atau upah

- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas.

3.7.3 *Disiplin Kerja (X₂)*

3.7.3.1 *Definisi Konseptual*

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2014; Adhitya, 2021).

3.7.3.2 *Definisi Operasional*

Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh para karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas dalam menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta tingkat kesanggupan mereka untuk menerima sanksi-sanksi jika melakukan pelanggaran (Surveyandini *et al*, 2021). Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Sastrohadiwiryo, 2014):

- Frekuensi kehadiran karyawan.
- Tingkat kewaspadaan karyawan.
- Ketaatan terhadap standar kerja.
- Ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

3.7.4 *Stres Kerja (X₃)*

3.7.4.1 *Definisi Konseptual*

Stres kerja adalah perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Jin *et al.*, 2017).

3.7.4.2 *Definisi Operasional*

Stres kerja adalah perasaan karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Purnomo *et al*, 2021). Indikator variabel stres kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Jin *et al.*, 2017):

- Kekhawatiran
- Gelisah
- Tekanan
- Frustrasi

3.8 *Analisis Data*

Analisis data menggunakan data kualitatif dari kuesioner. Agar dapat dihitung berdasarkan statistik perlu diubah menjadi data kuantitatif melalui empat tahap sebagai berikut (Singarimbun dan Effendi, 2011):

3.8.1 *Editing*, yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban-jawaban kuesioner dari responden sudah lengkap atau belum.

3.8.2 *Coding*, yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari

kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

3.8.3 *Scoring*, yaitu kegiatan yang berupa pemberian nilai atau harga yang berupa angka-angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesa. Adapun skor yang digunakan adalah skala likert sebagaiberikut (Suliyanto, 2011):

3.8.3.1 Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5.

3.8.3.2 Jawaban setuju (S) diberi skor 4.

3.8.3.3 Jawaban netral (N) diberi skor 3.

3.8.3.4 Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2.

3.8.3.5 Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.8.4 *Tabulasi*, yaitu pengelompokkan atas jawaban dengan teliti, teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk tabel yang berguna untuk memperoleh hubungan antara variabel-variabel yang ada (Koesoemasari et al, 2022).

3.9 Uji Validitas Kuesioner

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Suliyanto, 2011). Pengujian validitas kuesioner dilakukan terhadap 30 responden sebagai survei pendahuluan (*pilot survey*). Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Umar, 2011):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah responden

X = skor pernyataan

Y = skor total

Berdasarkan tingkat keyakinan sebesar 95% atau *level of significance* (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, maka:

Jika nilai r hitung > r tabel, berarti pernyataan kuesioner dinyatakan valid

Jika nilai r hitung \leq r tabel, berarti pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid

3.10 Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Purnomo et al, 2021). Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan nilai atau hasil yang relatif sama, maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Suliyanto, 2011; Adhitya et al, 2022). Uji reliabilitas kuesioner dilakukan terhadap 30 responden sebagai survei pendahuluan (*pilot survey*). Uji reliabilitas kuesioner menggunakan teknik *cronbach alpha*, dimana kuesioner dari suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2013). Rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013; Octisari et al, 2021) :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2_\tau} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ^2_τ = varians total

Berdasarkan tingkat keyakinan sebesar 95% atau *level of significance* (α) = 0,05, maka:

Jika nilai r hitung > 0,70, berarti kuesioner dinyatakan reliabel

Jika nilai r hitung \leq 0,70, kuesioner dinyatakan tidak reliabel

3.11 Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan apabila model penelitian terbukti memenuhi syarat-syarat asumsi klasik (Rokhayati, 2020). Asumsi-asumsi dasar klasik OLS (*Ordinary Least Square*) yang harus dipenuhi agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011):

3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai *asympt. sig. (two tailed)* > *alpha* yaitu 0,05 (Suliyanto, 2011).

3.11.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011).

3.11.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Glejser test*. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residualnya (e). Jika nilai probabilitas (*sig.*) > nilai *alpha* (0,05) pada tingkat keyakinan 95%, maka dapat dipastikan bahwa model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011).

3.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian signifikansi pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan berikut (Suliyanto, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

Y = Produktivitas

kerjaX1 = Kompensasi

kerjaX2 = Disiplin

- kerjaX3 = Stres kerja
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi variabel X1
- b2 = Koefisien regresi variabel X2
- b3 = Koefisien regresi variabel X3 e = Nilai residu

Pembentukan model regresi dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) dan uji F sebagai berikut (Gani dan Amalia, 2015).

3.13 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Purnomo, 2021). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) relatif terbatas (Panggarti *et al*, 2022). Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Gani dan Amalia, 2015; Winarto *et al*, 2022) :

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_i \sum X_i Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
- b_i = Koefisien regresi variabel bebas ke-i
- X_i = Variabel bebas ke-i
- Y = Variabel terikat

4. Hasil

4.1 Uji Validitas Kuesioner

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner menggunakan rumus korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa nilai r hitung semua item pertanyaan dari variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), stres kerja (X3) dan nilai r hitung semua item pertanyaan dari variabel produktivitas kerja (Y) masing-masing lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

4.2 Uji Reliabilitas Kuesioner

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), stres kerja (X3) dan koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) variabel produktivitas kerja (Y) masing-masing lebih besar dari dari *cut off value* (0,700), sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Output uji normalitas data menunjukkan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,329 lebih besar dari nilai α (0,05). Oleh karena itu, makadapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Ringkasan hasil ujnormalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	Asymp. Sig.	α	Keterangan	
1	Standardized Residual	0,329	>	0,05	Normal

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Output uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Adapun ringkasan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai VIF	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	1,405	Tidak Ada Multikolinearitas
2	Disiplin kerja (X2)	1,514	Tidak Ada Multikolinearitas
3	Stres kerja (X3)	1,097	Tidak Ada Multikolinearitas

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output* uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t variabel kompensasi, disiplin kerja maupun nilai signifikansi uji t variabel stres kerja masing-masing lebih besar dari nilai α (0,05). Berdasarkan bukti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Ringkasan hasil uji hetroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,741	Tidak Ada Heteroskedastisitas
2	Disiplin kerja (X2)	0,298	Tidak Ada Heteroskedastisitas
3	Stres kerja (X3)	0,366	Tidak Ada Heteroskedastisitas

4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan *output* analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS for Windows*, selanjutnya dapat dibuat ringkasan hasil seperti tertera pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

No.	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t tabel	t tabel (satu arah)
1	Kompensasi (X1)	0,534	2,726	> 1,689
2	Disiplin kerja (X2)	0,594	2,610	> 1,689
3	Stres kerja (X3)	-0,296	-2,245	< -1,689

Konstanta	= 8,541
Koef. Determinasi	= 0,488
F hitung	= 14,625

Berdasarkan data pada Tabel 5, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,541 + 0,534X_1 + 0,594X_2 - 0,296X_3$$

4.3.5 Koefisien Determinasi (R Square)

Mengacu pada ringkasan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 5 di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,488. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa sebesar 48,80 persen variasi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja, sedangkan 51,20 persen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja (Latief dan Wilanda, 2019).

4.3.6 Uji T

Tabel 6. Uji T

Model	t hitung	t tabel	Sig.
Kompensasi	2,726	1,689	0,009
Disiplin Kerja	2,610	1,689	0,012
Stress Kerja	-2,245	-1,689	0,030

4.3.6.1 Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kompensasi (2,726) lebih besar dari nilai ttabel (1,689) dengan nilai signifikansi yaitu 0,009 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Hasil uji statistik tersebut memberikan bukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.6.2 Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Mengacu pada hasil analisis regresi berganda dapat diketahui nilai t hitung variabel disiplin kerja (2,610) lebih besar dari nilai ttabel (1,689) dengan nilai signifikansi yaitu 0,012 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Hasil uji tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.6.3 Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai thitung variabel stres kerja (-2,245) lebih kecil dari nilai -ttabel (-1,689) dengan nilai signifikansi yaitu 0,030 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Hasil uji tersebut menunjukkan bukti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Pembahasan

5.1 *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja*

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas (Rokhayati *et al*, 2022). Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja dari para karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas (Rokhayati *et al*, 2021). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Dinantara dan Oktaviani (2019; Winarto *et al*, 2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan studi yang dilakukan oleh Agustini dan Dewi (2019) yang juga menemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5.2 *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas (Rokhayati *et al*, 2021). Dari hubungan kausal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja para karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dicapai oleh para karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas (Rokhayati *et al*, 2021). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi dari Andini, Lubis dan Siregar (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, hasil ini juga konsisten dengan temuan penelitian dari Agustini dan Dewi (2019) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5.3 *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas (Rokhayati *et al*, 2021). Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh para karyawan, maka akan semakin rendah tingkat produktivitas kerja dari para karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi yang dilakukan oleh Ehsan dan Ali (2019) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. Mengacu pada kesimpulan tersebut, maka dapat diimplikasikan bahwa sebagai upaya untuk terus meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya, pihak manajemen PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan kompensasi, disiplin kerja

dan stres kerja. Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan memberikan kenaikan gaji atau upah kepada para karyawan secara adil berdasarkan kemampuan mereka dalam memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh pihak manajemen, melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait pekerjaan agar mereka lebih memahami standar kerja yang ditetapkan perusahaan serta memberikan penghargaan (*reward*) kepada para karyawan yang patuh, dan memberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) kepada para karyawan yang tidak mentaati peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Selain itu, pihak manajemen PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas juga perlu menetapkan target produksi secara rasional berdasarkan kemampuan kerja karyawan, serta terus mengingatkan pentingnya kerjasama di antara para karyawan dalam bekerja demi mencapai kapasitas produksi sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Achadi, A., Surveyandini, M., & Prabawa, A. (2021). Pengaruh Kualitas Website E-Commerce, Kepercayaan, Persepsi Risiko dan Norma Subyektif terhadap Minat Beli Secara Online di bukalapak. com. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1207-1212.
- Adhitya, B. (2021). Analisis Determinan Cadangan Devisa di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 184-187.
- Adhitya, B., Prabawa, A., & Kencana, H. (2022). Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Sanitasi dan Rata-Rata Jumlah Anggota Keluarga Per Rumah Tangga terhadap Kemiskinan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 288-295.
- Afandi, P., 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Deepublish, Yogyakarta.
- Agustini, Ni Kadek Ira, dan A.A Sagung Kartika Dewi, 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, Hal: 7191-7218.
- Andini, Y., Yusniar Lubis dan Rahma Sari Siregar, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu, *Jurnal Agriuma*, Vol. 1, No. 2, Hal: 14-23.
- Ajayi, Samuel, 2018. Critical Study of The Effects of Job Stress on Nigerian Bank Workers: A Case of Access Bank, Lagos Nigeria, *Thesis*, Nigerian University.
- Awaliyah, M., Nugraha, G. A., & Danuta, K. S. (2021). Pengaruh Intensitas Modal, Leverage, Likuiditas dan Profitabilitas terhadap Agresivitas Pajak. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1222-1227.
- Dinantara, M.D., dan Della Oktaviani 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 1, Hal: 99-107.
- Dimiyati, Johni, 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Dessriadi, G. A., Harsuti, H., Muntahanah, S., & Murdijaningsih, T. (2022). Pengaruh Kebijakan Dividen, Leverage dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan LQ-45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 195-198.
- Ehsan, Muhammad dan Kishwar Ali, 2019. The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan, *International Journal of Innovation and Economic Development*, Vol. 4, Issue 6, Hal: 32-50.

- Gani, Irwan dan Siti Amalia, 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handayani, L., Danuta, K. S., & Nugraha, G. A. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 96-99.
- Herlina, Vivi, 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Jin, X., Ivan Y. Sun, Shanhe Jiang, Yongchun Wang dan Shufang Wen, 2017. The Relationships between Job and Organizational Characteristics and Role and Job Stress Among Chinese Community Correctional Workers, *International Journal of Law, Crime and Justice*, Vol. 52, Hal: 36-46.
- Koesoemasari, D. S. P., Haryono, T., Trinugroho, I., & Setiawan, D. (2022). Investment Strategy Based on Bias Behavior and Investor Sentiment in Emerging Markets. *ETIKONOMI*, 21(1), 1-10.
- Muntahanah, S., Cahyo, H., Sundari, S., Surveyandini, M., Danuta, K. S., & Murdijaningsih, T. (2022). Analisis Struktur Modal Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2020. *AKUNTABEL*, 19(2), 275-283.
- Muntahanah, S., Huda, N. N., & Wahyuningsih, E. S. (2021). Profitabilitas, Leverage, Dan Likuiditas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Consumer Goods Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 311-314.
- Muntahanah, S., Cahyo, H., Setiawan, H., & Rahmah, S. (2021). Literasi Keuangan, Pendapatan dan Gaya Hidup terhadap Pengelolaan Keuangan di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1245-1248.
- Murdijaningsih, T., & Muntahanah, S. (2021). Audit Delay Analysis to Support the Effectiveness of Company's Financial Reporting on Manufacturing Companies Listed On The Indonesia Stock Exchange. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 160-163.
- Muntahanah, S., & Murdijaningsih, T. (2020). Peran Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pertambangan Di Indonesia. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 234-243.
- Nirmala, N., Muntahanah, S., & Achadi, A. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Feb Universitas Wijayakusuma Purwokerto. *Monex: Journal Of Accounting Research*, 11(01), 1-9.
- Octisari, S. K., Murdijaningsih, T., & Suworo, H. I. (2021). Akuntabilitas Masjid Berdasarkan Isak 35 di Wilayah Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1249-1253.
- Panggarti, U., Zumaeroh, Z., Purnomo, S. D., Retnowati, D., & Adhitya, B. (2022, April). Studi komparatif ketimpangan antar pulau di Indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 24, No. 2, pp. 288-298).
- Purnomo, S. D. (2021). Analysis of Labor Absorption in Central Java Province. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 240-244.
- Purnomo, S. D., Adhitya, B., & Zumaeroh, Z. (2021). Pengaruh Ekonomi Digital Terhadap Pendapatan Industri Mikro dan Kecil di Indonesia. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 21(1), 85-95.

- Purnomo, S. D., Cahyo, H., & Mukharomah, S. A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Menabung di Bank Syariah pada Masyarakat Kabupaten Banyumas. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 343-350.
- Purnomo, S. D., & Danuta, K. S. (2022). Analisis Kemampuan Keuangan Daerah terhadap Kemiskinan: Studi Empiris di Sumatera Utara. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 215-220.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi-16, Salemba Empat, Jakarta.
- Rokhayati, I. (2020). Analisis Rasio Internal Perusahaan Yang Berpengaruh Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Perbankan Konvensional. *Monex: Journal of Accounting Research*, 9(2), 178-189.
- Rokhayati, I., Harsuti, H., & Lestari, D. P. (2021). Analisis Karakteristik Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 51-57.
- Rokhayati, I., Lestari, H. D., Harsuti, H., & Rosadi, W. (2021). Why Stock Returns on Property and Real Estate Companies on BEI?. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1228-1231.
- Rokhayati, I., Nirmala, N., & Oktaviani, W. T. (2021). Capital Structure Conditions Affected by Company Internal Factors: a Case Study of Non-Cyclicals Consumer Companies on Indonesian Stock Exchange. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 351-356.
- Rokhayati, I., Purnomo, S. D., Retnowati, D., Winarto, H., Prabawa, A., & Kencana, H. (2022). Analysis of financial distress in banking companies listed on the Indonesian Stock Exchange. *Akuntabel*, 19(2), 269-274.
- Rokhayati, I., Wahyuningsih, E. S., & Kurniawan, S. A. (2021). Bagaimana Mengukur Nilai Perusahaan Dari Faktor Internal Perusahaan? Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Di Bei. *Monex: Journal Of Accounting Research*, 10(2), 174-183.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B., 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2011. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Literasi Media Publishing, Yogyakarta.
- Soetrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sudarmanto, E., Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, Erika Revida, Rolyana Ferinia, MarisiButarbutar, Leon A. Abdilah, Andriasan Sudarso, Bonaraja Purba, Sukarman Purba, Ika Yuniwati, A Nururrochman Hidayatulloh, Irawati H.M., dan Nurmadhani Fitri Suyuthi, 2021. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*, Penerbit Yayasan Kita Menulis, Medan.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, PT. Andi, Yogyakarta.
- Sundari, S., & Uripi, C. R. (2021). Kapabilitas Membangun Jaringan dengan Pemasok untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Pada Toko Aksesoris Telepon Genggam Di Kabupaten Banyumas. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 84-95.
- Surveyandini, M., & Achadi, A. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan American English Course Purwokerto. *Sebatik*, 25(1), 241-247.

- Surveyandini, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Impulse Buying Pada Konsumen Karita Muslim Square Purwokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 277-281.
- Umar, Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winarto, H., Poernomo, A., & Prabawa, A. (2021). Analisis Dampak Kebijakan Moneter terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 34-42.
- Winarto, H., Zumaeroh, Z., & Retnowati, D. (2022). Pengaruh Human Capital, Upah Minimum dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Tengah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 190-194.
- Yudanegara, Aditya, Gurawan Dayona dan Feby Mega Pratiwi, 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Foresight Global Cabang Bandung, *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 16, No. 1., Hal: 16-31