

## Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu

Idris Efendi<sup>1)</sup> Gregorius Widiyanto<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>idrisefendiii00@gmail.com

<sup>2)</sup>gregorius.widiyano@ubd.ac.id

---

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima April 2022;  
Perbaikan April 2022;  
Diterima April 2022;  
Tersedia online Juni  
2022

---

Kata kunci:

Kompensasi<sup>1</sup>  
Lingkungan Kerja<sup>2</sup>  
Disiplin Kerja<sup>3</sup>  
Produktivitas Kerja<sup>4</sup>

Dalam penulisan ini bermaksud agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Baru Baru Sepatu. Didalam penelitian skripsi penulis menggunakan sample sebanyak 87 responden, untk mengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan olah datanya menggunakan software SPSS 26. Analisis yang digunakan oleh penulis menggunakan analisis model statistic meliputi Uji Deskriptif, Uji Realibilitas, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Analisa Linier Berganda, Analisa Korelasi, Hipotesis penelitian. Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variable Kompensasi(X1), Lingkungan Kerja(X2) dan Disiplin Kerja(X3) terhadap Produktivitas Kerja(Y) karyawan PT. Baru Baru Sepatu, diperoleh 0,034 untuk kompensasi yang berarti mempunyai pengaru signifiikan terhadap produktivitas kerja, 0,00 untuk lingkungan kerja yang berarti mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan 0,463 untuk disiplin kerja yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil Fhitung diperoleh 0,000 ini menyatakan jika variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian Fhitung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga dapat diambil kesimpulan variabel independet berpengaruh terhadap variabel dependent.

---

### I. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi ialah tempat terjadinya kegiatan suatu produksi barang dan jasa. Definisi yang lainnya perusahaan ialah sebuah lembaga atau sebuah organisasi yang dapat menyediakan suatu barang atau jasa untuk dijual kembali ke masyarakat yang bertujuan meraih keuntungan. Dalam suatu perusahaan, semua faktor produksi berkumpul salah satunya sumber daya manusia. Dalam perusahaan pasti mempunyai karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional dan sumber daya manusia ialah salah satu masalah utama didalam kegiatan yang ada didalamnya. Didalam jurnal (Kusnawan, 2018, 3) ”ketatnya persaingan bisnis membuat perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten”. Parameter yang digunakan agar dapat menilai kualitas SDM tersebut salah satunya merupakan produktivitas

kerja. (Komarudin et al. 2019; Limajatini, Winata, et al. 2019)

Tingkat dari produktivitas karyawan dalam perusahaan tentunya berbeda. Perbedaan tingkat produktivitas kerja karyawan dapat terlihat dari tercapai atau tidaknya target yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik, pekerjaannya akan cepat terselesaikan dengan baik dan dapat mencapai target, sementara seorang karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang buruk, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agak lambat sehingga tidak mencapai target dan perlu dibantu karyawan yang lain untuk memenuhi target tersebut. (Chandra 2019b; Limajatini, Winata, et al. 2019)

Ada beberapa penyebab yang mempengaruhi tingkat rendahnya suatu produktivitas kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan dalam pemberian kompensasi karena kompensasi merupakan alasan dan motif bagi seorang karyawan bekerja sebab pemberian suatu kompensasi yang tepat dapat menyebabkan produktivitas setiap karyawan meningkat karena sebagian besar dari karyawan akan sangat-sangat termotivasi dan bersemangat dalam bekerja karena kompensasi yang akan mereka terima yang menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja tanpa karyawan itu sadari.

Selain pemberian kompensasi, perusahaan juga harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan sebab lingkungan kerja ialah factor yang penting yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Didalam lingkungan yang nyaman akan menciptakan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan dan memberikan lingkungan yang baik, lingkungan yang bersih, tata ruang yang membuat nyaman, sirkulasi udara baik, warna disekitar ruang kerja dan cahaya yang dirasa cukup. Lingkungan kerja yang baik selain memberikan perasaan nyaman dan juga aman akan sangat mungkin membuat karyawan bekerja secara optimal hingga karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja (Andy 2019).

Tidak hanya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja tetapi disiplin kerja juga sangat penting dan berpengaruh terhadap terciptanya produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya pegawai yang bekerja diperusahaan atau organisasi memiliki suatu latar belakang disiplin yang beda satu sama lainnya. Setiap perusahaan pasti harus mempunyai manajemen yang memiliki peraturan serta ketentuan dalam bekerja yang jelas yang wajib untuk dilaksanakan oleh para karyawan dari tingkatan yang bawahan sampai dengan tingkat atasan yang membuat tindakan karyawan harus selalu sesuai dengan peraturan yang diterapkan. Sebab kedisiplinan adalah salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan agar mencapai tujuannya. Maka disiplin dalam kerja harus ditegakkkan oleh suatu perusahaan sebab tanpa adanya disiplin dalam bekerja, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. (Winata et al. 2020; Winata and Limajatini 2020)

Sedangkan produktivitas disimpulkan sebagai suatu keterkaitan antara sebuah hasil yang nyata dengan sebuah masukan sebenarnya. Bahwa produktivitas kerja menilai kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*) dengan disiplin kerja dan kualitas kerja pada karyawan. Produktivitas yakni perbandingan suatu hasil yang ingin dicapai (*output*) dengan total keseluruhan atau semua sumber daya yang dipergunakan (*input*). (Chandra 2020; Melatnebar et al. 2020)

PT. Baru Baru Sepatu yang beralamat di JL. Kalibaru No. 88 Kec. Pakuhaji Kab. Tangerang, perusahaan ini bergerak di bidang produksi sandal dan sepatu, aktivitas operasi perusahaan yang dilakukan ialah aktivitas dalam mengolah suatu bahan yang masih mentah untuk dijadikan suatu barang yang siap dipakai oleh pria, wanita dan anak-anak. Dalam suatu perusahaan seorang pimpinan akan selalu menuntut adanya produktivitas kerja yang tinggi terhadap seluruh karyawan tanpa memperhatikan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut seperti

pemberian kompensasi, lingkungan tempat mereka bekerja dan juga disiplin yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan tanpa perusahaan ketahui.(Melatnebar et al. 2020; Trida, Jenni, and Salikim 2020)

Berdasarkan hasil penelitian penulis saat meneliti PT. Baru Baru Sepatu dengan melakukan wawancara kepada sebagian dari karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima setiap karyawan tidak sebanding dengan yang dikerjakan oleh setiap karyawan sehingga membuat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun dan menimbulkan produktivitas karyawan menurun, serta lingkungan tempat kerja yang bising dan tidak tertata rapih sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan aktivitas dan masih kurangnya kesadaran tentang disiplin kerja dalam kategori kehadiran, menurut informasi dan data yang saya dapatkan banyak dari karyawan yang tidak hadir karena berbagai macam alasan. Untuk mengetahui dampak dari pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin yang terdapat pada setiap individu karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.(Wi 2020; Winata 2021)

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kompensasi**

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang perlu dan wajib dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.(Melatnerbar et al. 2021; Wibowo et al. 2021)

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan 2021) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah imbalan balas jasa dari perusahaan atas hasil pekerjaan yang telah dikerjakan”.

Menurut (Hasibuan 2018) menyatakan bahwa:

“Kompensasi ialah segala pendapatan yang dapat berbentuk uang, balang langsung ataupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai tanda imbalan atas jasa yang diberikan seorang karyawan kepada sebuah perusahaan”.(Trida, Sugioko, et al. 2021; Trida, Yoyo, et al. 2021)

### **Lingkungan kerja**

Dilingkungan yang baik, bersih dan aman dapat membuat seorang pekerja nyaman didalam melakukan aktivitas sehingga para karyawan dapat bekerja dengan optimal dan dapat membuat karyawan termotivikasi dalam bekerja.(Chandra, Susanti, and Salikim 2021; Lалуur, Melatnebar, and Huwai 2021)

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019, 146) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah factor yang sangat penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik sebab lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan”

Menurut Sedarmayanti dalam (Panjaitan 2017, 25) menyatakan bahwa:

“Lingkungan dalam kerja ialah seluruh peralatan, bahan dan perkakas yang ditemukan, serta lingkungan sekitar seorang karyawan kerja, metode bekerjanya, serta aturan kerjanya baik sebagai individu ataupun kelompok.”(Hernawan et al. 2021; Melatnerbar et al. 2021)

### **Disiplin Kerja**

Disiplin dapat diartikan juga sebagai suatu bentuk patuh kepada sebuah peraturan dan tunduk terhadap pengawasan. Melakukan disiplin, berarti seluruh pihak dapat menjamin suatu kelancaran aktivitas

Menurut (Andy & sutrisna, 2018, 22) menyatakan bahwa :

“Disiplin yang dimaksud dalam bekerja ialah tidak terlambat dalam bekerja, menjalankan suatu peraturan, melaksanakan sebuah tugas dari atasan”.(Melatnerbar et al. 2021; Wi, Salikim, and Susanti 2021)

Menurut Edy Sutrisno dalam (Saleh and Utomo 2018, 86) menyatakan bahwa :

“Disiplin merupakan suatu sikap taat terhadap suatu peraturan perusahaan yang berlaku, yang berada didalam seorang karyawan, yang harus membuat seorang karyawan menyeimbangkan diri mereka dengan sebuah aturan dan ketetapan organisasi”.(Limajatini, Murwaningsari, and Khomsiyah 2019; Limajatini, Murwaningsari, and Sellawati 2019)

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas atau keproduktifan adalah suatu istilah kegiatan produksi dari suatu perbandingan dari suatu keluaran (*output*) dengan suatu masukan (*input*).

Menurut (Edy 2020, 99) menyatakan bahwa :

“Produktivitas ialah hubungan sebuah keluaran (produk atau barang) dengan sebuah masukan (bahan, tenaga kerja dan uang) dengan membandingkan antara hasil keduanya, masukan biasanya dibatasi dengan tenaga kerja dan keluaran dibatasi oleh bentuk dan nilainya”.

Menurut Hasibuan (dalam Busro, 2018, 340) menyatakan bahwa:

“Produktivitas merupakan suatu perbandingan hasil *output* dengan hasil *input*(masukan). Jika suatu produktivitas naik membuat suatu peningkatan efisiensi(waktu-bahan-tenaga) dan juga sistem dalam kerja, teknik dalam produksi dan peningkatan suatu keterampilan tenaga kerja itu sendiri”.(Mukin and Oktari 2019; Oktari and Liugowati 2019)

#### **A. METODE**

Dalam penelitian, metode yang dipergunakan peneliti merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif,

Menurut (Sudaryono, 2017, 82) menyatakan bahwa:

“Metode deskriptif merupakan sebuah metode yang berguna untuk mendeskripsikan atau menganalisa sebuah hasil dari penelitian sesuai dengan subjek yang diteliti, agar tidak membuat sebuah kesimpulan lebih luas”.

Dalam sebuah penelitian pada PT. Baru Baru Sepatu memiliki populasi berjumlah 110 pekerja dengan sampel yang diambil adalah 87 karyawan.

Responden	
Laki	50
Wanita	37

### **Pengumpulan Data**

#### **Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan dilakuan agar mendapat kumpulan suatu data sekunder, seperti suatu landasan informasi dan teori yang masih ada hubungannya dengan variabel didalam penelitian. Studi tersebut dilakukan dengan melakukan pengumpulan sebuah data dari buku referensi dan jurnal.

#### **Kuisisioner**

Kuisisioner ialah suatu teknik penumpulan data dengan memberikan sebuah pernyataan kepada para responden untuk langsung dijawab. Tujuannya agar mengetahui keterangan dan pendapat dari responden atau karyawan PT. Baru Baru Sepatu.(Hernawan et al. 2020; Wi and Anggraeni 2020)

Setiap Jawaban yang dijawab oleh responden akan mendapatkan skor yang bervariasi mulai dari jawaban sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Umumnya jawaban skala antara lain : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor akan diberikan untuk Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Kurang Setuju = 3, Tidak Setuju = 2 = Sangat Tidak Setuju = 1.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dipergunakan agar dapat memberi suatu gambaran mengenai suatu variabel yang diteliti.

Menurut (Sugiyono 2017, 147) menyatakan bahwa :

“Statistik deskriptif berguna melakukan analisis data dengan mendeskripsikan serta gambaran berbagai karakteristik data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner, tanpa dimaksud untuk membuat kesimpulan umum.”

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah sebuah uji untuk kuesioner yang akan diukur melalui indikator agar dapat dipastikan apakah suatu kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan sebuah data *reliable* atau tidak.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber : (Wiratna Sujarweni 2015, 192)

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas Instrumen

K : Jumlah Suatu Kuesioner

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah Varian Butir

$\sigma_1^2$  : Varian Total

### Uji Validitas

Uji validitas berguna agar dapat mengukur tingkat kevalidan atau tidak validnya kuesioner yang disebar untuk memberikan suatu informasi mengenai sesuatu yang akan diukur dikuesioner

$$R_{XY} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, 183)

Keterangan:

$R_{xy}$  : Koefisien korelasi X dan Y

N : Total Responden

X : Skor Setiap Item

Y : Skor Total

### Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan suatu uji hipotesis dengan melalui beberapa uji yaitu Uji T dan Uji F perlu melakukan pengujian asumsi klasik. Yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas. (Chandra 2019a; Melatnebar 2019)

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah menguji dengan model regresi, variabel pengganggu serta berdistribusi

normal. Bila suatu asumsi tidak dilaksanakan, maka suatu uji tidak akan valid didalam jumlah sampel kecil. Terdapat beberapa cara agar dapat mengetahui residual terserbut berdistribusi normal atau tidaknya, dengan melakukan analisis grafik Normal P-P plot of regression strandardizerd residual dan melakukan uji statistic One Sampel Kolmogorov-smirnov dengan berbagai ketentuan yaitu :

1. Apabila hasil Probabilitas $>0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Apabila hasil Probabilitas $<0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multiikolinieritas adalah suatu uji yang dipergunakan agar dapat memastikan didalam sebuah model regresi terdapat interkolerasi atau terdapat kolinieritas antara sebuah variabel independen dan suatu cara yang digunakan agar dapat mengetahui terdapat atau tidaknya suatu gejala multikolinieritas melalui cara melihat nilai dari VIF apabila nilai tersebut kurang dari 10 serta Tolerance lebih besar dari 0,1 dapat dikatakan tiadak terdapat multkoleaneritas. (Burhan1, Malau2, and Indonesia 2021; Melatnebar 2021a)

### Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji agar dapat mengetahui perbedaan *variance* residual dalam periode pengamatan kepengamatan lain. Penentuan dalam kriteria untuk dapat mengetahui terjadinya heteroskedastisitas atau tidaknya, dilihat dalam data yaitu :

1. Jika ada pola, contohnya titik-titik berbentuk pola bergelombang atau melebar lalu mengecil, dapat dipastikan terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila titik-titik menyebar dibagian atas dan di bagian bawah sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y, dipastikan tidak terjadi heteroskedastistas. (Melatnebar 2021c; Wulandari and Sutandi 2018)

### Analisis Linear Berganda

Analisis Linier Berganda adalah salah satu teknik untuk mengetahui suatu hubungan yang bersifat positif ataupun bersifat negatif beberapa variabel independen dalam penelitian dengan variabel dependen

Rumus untuk persamaan linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

$\alpha$  : Konstanta.

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Disiplin Kerja

$\beta(1,2,3)$  : Koefisien Regresi masing-masing X.

E : Error

### Analisa Korelasi

Korelasi adalah suatu cara atau metode statistic yang dapat digunakan untuk pengujian antara ada dan tidaknya suatu ikatan antara kedua variable atau lebih dalam suatu penelitian. Korelasi dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable yang sedang diteliti. adapun rumus korelasi berganda berikut:

$$r_{y,x_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017, 284)

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

Kesimpulan :

R = 0 = Tidak memiliki hubungan kedua variabel

R = 1 = Memiliki hubungan yang sangat kuat

### Hipotesis Penelitian

Menurut pendapat (Sugiyono 2017, 63) yang menyatakan bahwa:

“Uji hipotesis ialah dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah yang didapat melalui sebuah pengumpulan data dari sampel penelitian”.

Hipotesis didalam penelitian dapat diuji dalam beberapa tahapan pengujian. Berikut adalah tahapannya :

### Koefisien *Determinasi*

Koefisien *determinasi* bertujuan untuk persentase totalnya variasi didalam variabel dependen, yang dapat dijelaskan variabel independen. Koefisien *determinasi* nantinya dapat mengukur sampai sejauh mana suatu kemampuan dari model untuk menerangkan suatu variasi variabel dependen.

Terdapat rumus *Determinasi*:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2016, 67)

Keterangan :

Kd = koefisien *determinasi*

r = koefisien korelasi

### Uji T

Dalam Uji T bertujuan agar dapat mengetahui berapa besarnya pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap suatu variabel dependen.

Terdapat rumus Uji T :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016, 65)

Keterangan :

R = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah dari sampel

t = thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabel

### Uji F

Dalam Uji F berguna agar mengetahui suatu variabel independen berpengaruh secara simultan pada variabel independen.

Terdapat rumus Uji F :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016, 65)

Keterangan :

F<sub>h</sub> = fhitung yang dibandingkan ftabel

r = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah dari variabel independen

n = Jumlah dari anggota sampel

### III. HASIL

#### Statistik Deskriptif

Hasil yang didapat dari olah SPSS26, sebagai berikut:

- Pada variabel Kompensasi menunjukkan bahwa nilai terendah (*minimum*) 33 dan menunjukkan nilai terbesar (*maksimum*) 47 serta memiliki nilai rata-rata (*mean*) 40,4138 dengan nilai standar deviation 2,53144.
- Pada variable Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa nilai *minimum*/terendah 34 dan menunjukkan nilai paling besar/*maksimum* 50 serta memiliki nilai rata-rata (*mean*) 39,5402 dengan standar deviation 2,53260.
- Pada variabel Disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai terendah (*minimum*) 35 dan menunjukkan nilai terbesar (*maksimum*) 49 serta memiliki nilai rata-rata (*mean*) 41,4368 dengan standar deviation 2,36595.
- Pada variabel Produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai terendah (*minimum*) 37 dan menunjukkan nilai terbesar(*maksimum*)50 serta memiliki nilai rata-rata (*mean*) 42,4483 dengan standar deviation 2,63588.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	,745	10
Lingkungan Kerja	,758	10
Disiplin Kerja	,735	10
Produktivitas Kerja	,779	10

Dari hasil table diatas yang telah di terima, untuk uji reliabilitas variable kompensasi memperoleh hasil Cronbach's Alpha ialah sebesar 0,745. Hasil dari uji tersebut menyarakan bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 ( $0,745 > 0,060$ ) arinta jawaban/informasi/data yang diberikan oleh responden/pekerja mengenai kompensasi adalah reliabel. Untuk uji reliabilitas variable lingkungan kejrja memperoleh hasil Cronbach's Alpha ialah sebesar 0,758. Hasil dari uji tersebut menyarakan bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 ( $0,758 > 0,060$ ) arinta jawaban/informasi/data yang diberikan oleh responden/pekerja mengenai lingkungan kerja adalah reliabel. Untuk uji reliabilitas variable Disiplin kerja memperoleh hasil Cronbach's Alpha ialah sebesar 0,735. Hasil dari uji tersebut menyarakan bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 ( $0,735 > 0,060$ ) ialah jawaban/informasi/data yang diberikan oleh responden/pekerja mengenai disiplin kerja adalah reliabel. Serta uji reliabilitas variable Disiplin kerja

memperoleh hasil Cronbach's Alpha ialah sebesar 0,779. Hasil dari uji tersebut menyaran bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 ( $0,779 > 0,060$ ) ialah jawaban/informasi/data yang diberikan oleh responden/pekerja mengenai produktivitas kerja adalah reliabel. (Melatnebar 2021b)

### Uji Validitas

1. Variabel Kompensasi menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang berada dibawah nilai r tabel yaitu 0,2120, dengan begitu pertanyaan tersebut layak dan baik untuk digunakan didalam melakukan penelitian ini. 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang berada dibawah nilai r tabel yaitu 0,2120, dengan begitu pertanyaan tersebut layak untuk digunakan didalam melakukan penelitian. 3. Variabel Disiplin Kerja yang merupakan variabel X3 menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang berada dibawah nilai r tabel yaitu 0,2120, dengan begitu pertanyaan tersebut layak untuk digunakan didalam melakukan penelitian. 4. Variabel dari Produktivitas kerja (Y) menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang ada di area bawah nilai r tabel yaitu 0,2120, dengan begitu pertanyaan tersebut layak untuk digunakan didalam melakukan penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

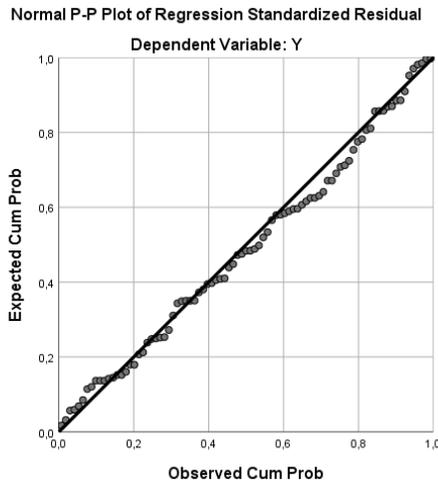
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	,0000000
		Std. Deviation	2,18928019
Most Extreme Differences		Absolute	,069
		Positive	,069
		Negative	-,041
Test Statistic			,069
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,777 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,766
		Upper Bound	,788
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Dari Hasil Olahan SPSS 26

Dari data Tabel diatas didapat nilai Asymp.Sig(2-tailed) ialah 0,200. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan nilai yang disyaratkan sebesar 0,05, dari nilai yang didapatkan maka dikatakan bahwa hasil data tersebut memiliki distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan sebaran dari nilai residual pada persamaan regresi berdistribusi normal.

*Metode Normal Probability Plot*



Sumber: Data Dari Hasil Olah SPSS26

Pada gambar diatas yang merupakan gambar diatas ialah hasil yang diperoleh dari uji normalitas yang berbentuk metode grafik, yang merupakan metode P-Plot (Normal Probability Plot). Dari gambar tersebut menunjukkan data-data tersebar diarea garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal dan juga tidak menjalar jauh pada garis lurus, arti bentuk/model dari regresi pada penelitian/survey yang sedang peneliti lakukan ini mempunyai informasi terdistribusi dengan normal.

**Hasil Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas yang berguna agar dapat mengetahui apakah adanya model regresi ditemukan korelasi diantara variable independent.

*Hasil Uji Multikolonieritas*

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,199	5,476		2,410	,018		

Kompensasi	,226	,105	,217	2,157	,034	,818	1,222
Lingkungan Kerja	,426	,104	,410	4,096	,000	,831	1,203
Disiplin Kerja	,078	,106	,070	,738	,463	,918	1,089
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja							

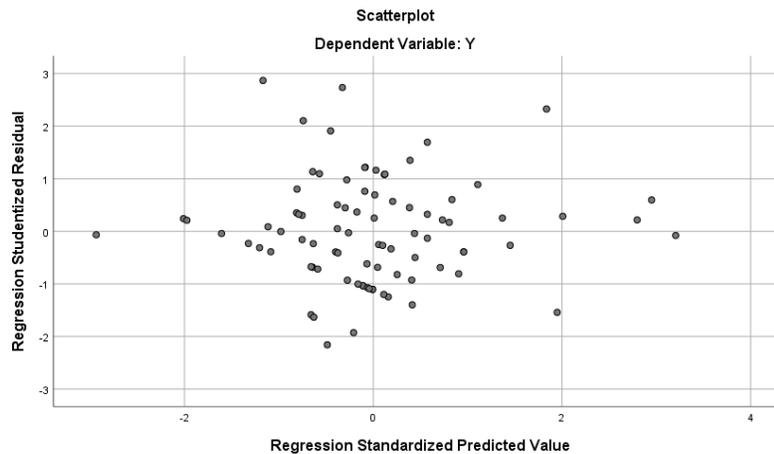
Sumber: Data Dari Hasil Olah SPSS26

Dari table data diatas terlihat  $>0,10$  sebagai nilai tolerance dan  $<10$  sebagai nilai VIF untuk setiap varibael, nilai tolerance menunjukkan pada kompensasi sebesar 0.818, Lingkungan Kerja 0.831 dan Disiplin Kerja 0,918, Sedangkan nilai VIF untuk kompensasi sebesar 1,222, Lingkungan Kerja 1,203 dan Disiplin Kerja sebesar 1,089. Demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga data penelitian baik untuk digunakan didalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang berguna agar dapat mengujian apakah sebuah model/bentuk pengaruh/regresi memberikan petunjuk bahwa terjadi ketidaksaamaan variasi residual dari setiap pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Dari Hasil Olah SPSS26

Berdasarkan dari hasil data gambar diatas IV.2 Diketahui bahwa :

1. Titik-titik menyebar dibagian atas serta dibagian bawah dan disekitaran angka 0.
2. Titik-titik pada gambar bukan hanya mengumpul dibagian atas dan dibagian bawah saja tetapi menyebar.
3. Titik-titik pada data menyebar serta tidak berbentuk pola.

Demikian dapat diambil kesimpulan jika tidak terdapat masalah heteroskedastistas.

### Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis suatu data dengan suatu pengujian regresi linier berganda agar mendapat jawaban pengaruh kompensas, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dibawah merupakan hasil analisis koefisien model regresi :

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,199	5,476		2,410	,018
	Kompensasi	,226	,105	,217	2,157	,034
	Lingkungan Kerja	,426	,104	,410	4,096	,000
	Disiplin Kerja	,078	,106	,070	,738	,463
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data Dari Hasil Olah SPSS26

Hasil yang diterima berdasarkan data diatas dapat mengetahui bahwa kesamaan dari koefisien dari regresi yang satu predictor seperti dibawah ini:

$$Y = 13,199 + 0,226 X_1 + 0,426 X_2 + 0,078 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta dengan besar 13,199 yang berarti apabila variable independen ialah kompensasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel disiplin kerja yang nilainya 0 artinya nilai dari variabel dependen/Produktivitas kerja sebesar 13,199.
2. Nilai  $\beta_1$  merupakan koefisien regresi dari variabel kompensasi yang nilainya 0,226 memiliki arti apabila terjadi satu kenaikan/peningkatan variabel kompensasi dengan besar satu, artinya produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,226.
3. Nilai  $\beta_2$  yaitu Lingkungan Kerja yang nilainya 0,426 memiliki arti apabila terjadi satu kenaikan/peningkatan variabel Lingkungan Kerja dengan besar satu, artinya Produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan/peningkatan dengan besar 0,426.
4. Serta untuk nilai  $\beta_3$  yaitu Disiplin Kerja yang nilainya 0,078 memiliki arti apabila terjadi satu kenaikan/peningkatan variabel Disiplin Kerja dengan besar satu, artinya Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,078.

### Analisa Korelasi Berganda

#### Hasil Uji Korelasi Berganda

Dari tabel diatas didapat hasil bahwa:

1. Dikarenakan hasil dari korelasi berganda mendapatkan nilai 0,495 maka dengan begitu untuk pengaruh/dampak pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja membeirkan pengaruh/efek kuat dan arah yang positif.
2. Dikarenakan hasil dari korelasi berganda mendapatkan nilai 0,510 maka dengan begitu untuk pengaruh/efek dari Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja membeirkan pengaruh/efek kuat dan arah yang positif.
3. Dikarenakan hasil dari korelasi berganda mendapatkan nilai 0,416 maka dengan begitu untuk pengaruh/efek dari Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja membeirkan pengaruh/efek kuat dan arah yang positif.
4. Hasil correlatins menunjukkan hasil dari reliabel kompensasi,lingkungan kerja dan disiplin kerja dilihat/ditunjukkan hasil probabilitas sekitar  $0,0000 < 0,05$ . Maka hasil probabilitas  $< 0,05$ , akan memiliki keterkaitan yang sangat signifikan diantara ketiga variable tersebut. Berdsarkan hasil tabel diatas, nilai probabilitas pada kolom signifikasi sebesar

0,000 yang memberikan petunjuk bahwa hasil korelasi ketiga variable ialah signifikasi artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## Pengujian Hipotesis

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 <sup>a</sup>	,310	,285	2,22849
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi				

Sumber: Data Dari Hasil Olahan SPSS

Dari hasil nilai koefisien korelasi (R) ditabel itu yaitu 0,557  $R^2$  (R Square) yaitu 0,310 hal ini berarti perubahan Produktivitas Kerja sebesar 31% ditentukan oleh perubahan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dan sisa dengan besar 69% ditentukan oleh variabel lain/diluar penelitian yang tidak masuk kedalam pembahasan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji statistik T

Uji statistik T bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen (Kompensasi, Lingkungan kerja Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap produktivitas kerja pada PT. Baru Baru Sepatu.

#### Hasil Uji Statistik T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,199	5,476		2,410	,018		
	Kompensasi	,226	,105	,217	2,157	,034	,818	1,222
	Lingkungan Kerja	,426	,104	,410	4,096	,000	,831	1,203
	Disiplin Kerja	,078	,106	,070	,738	,463	,918	1,089
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Sumber : Data Hasil Olah SPSS26

Dari hasil data tabel diatas diketahui bahwa :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari pengujian Statistik t menunjukkan variabel independen yaitu terdiri atas Kompensasi memiliki Thitung 2,517 menunjukkan nilai besar dari 1,98861 untuk nilai signifikan 0,034 lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ). Demikian dinyatakan bahwa  $H_a$  akan diterima dan  $H_o$  akan di tolak diterima, dengan arti variabel kompensasi mempunyai efek/dampak yang positif serta signifikan/relevan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Dari pengujian statistik t menunjukkan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja mempunyai nilai thitung 4.096 menunjukkan lebih besar dari 1,98861 untuk nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil/< dari pada nilai alpha 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan arti variabel Lingkungan Kerja mempunyai efek/dampak yang positif serta signifikan/relevan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Dari pengujian statistik t menunjukkan variabel independen yaitu Disiplin Kerja mempunyai Thitung 0,738 menunjukkan lebih kecil dari 1,98861 untuk nilai signifikan yaitu 0,463 lebih kecil besar/> dari nilai alpha 0,05 ( $0,463 > 0,05$ ). Dengan demikian dinyatakan bahwa  $H_o$  akan diterima dan  $H_a$  akan di tolak, dengan yang memiliki sebuah arti variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak mempunyai efek/dampak/pengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Hasil Uji Statistik F**

Pada Uji F agar dapat membuktikan terdapat pengaruh atau tidaknya antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama/simultan terhadap produktivitas Kerja. Hasil yang di temukan ialah:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,324	3	61,775	12,439	,000 <sup>b</sup>
	Residual	412,194	83	4,966		
	Total	597,517	86			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS

Dilihat hasil data tabel uji ANOVA, pada perhitungan diperoleh hasil Fhitung sebesar  $12,439 >$  dari Ftabel yaitu 2,48 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berikut ini merupakan ketiga variabel independen/bebas penelitian ialah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan juga Disiplin Kerja yang secara bersama-sama berdampak/berefek signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil dari pengujian diatas, hasilnya adalah nilai untuk Fhitung lebih besar dibandingkan nilai untuk Ftabel sehingga diambil kesimpulan jika  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang memiliki arti bahwa variabel independen/bebas berpengaruh terhadap variabel dependen/terikat.

**IV. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian menunjukkan data yang bisa disimpulkan. Sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian Kompensasi ( $X_1$ ) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal tersebut dilihat dalam sebuah uji parsial variabel kompensasi nilai

- thitung $2,517 > t_{tabel} 1,98861$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,034 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya, variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Baru Baru Sepatu.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal tersebut di lihat dalam sebuah hasil uji parsial variabel Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung} 4,096 > T_{tabel} 1,98861$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Baru Baru Sepatu.
  3. Berdasarkan hasil dari pengujian Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hal tersebut di lihat dalam sebuah hasil uji parsial variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung} 0,738 < t_{tabel} 1,98861$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,463 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang artinya, variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Baru Baru Sepatu.
  4. Berdasarkan hasil dari uji simultan (Uji F) dari variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $12,439 > F_{tabel} 2,48$  dan mendapat nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka didapatkan hasil kesimpulan bahwa hipotesis awal  $H_o4$  ditolak dan  $H_a4$  diterima, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Baru Baru Sepatu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andy & sutrisna. 2018. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 16(1):18. doi: 10.31253/pe.v16i1.51.
- Andy, Ida Ayu Made Sintya. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia." *ECo-Buss* 2(1):55.
- Burhan1, Melissa Christina, Harman Malau2, and Universitas Advent Indonesia. 2021. "Pengaruh Kepemilikan Institusional, Ukuran Dan Umur Perusahaan Terhadap Praktik Perataan Laba." *Jurnal Akuntansi Integratif* 7(1):26–44.
- Chandra, Yopie. 2019a. "PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA." *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu* 12(1).
- Chandra, Yopie. 2019b. "Pengaruh Strategi Manajemen Laba Dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):159–65.
- Chandra, Yopie. 2020. "Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistemik Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018." *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(1 SE-Articles):12–28. doi: 10.31253/aktek.v12i1.366.
- Chandra, Yopie, Metta Susanti, and Sakilim Salikim. 2021. "Pengaruh Persistensi Laba, Dan Risiko Sistemik Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018."

- AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):50–63. doi: 10.31253/aktek.v13i1.676.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Edy, Soetrisno. 2020. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Skripsi* 13.
- Hasibuan, Melayu S. .. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1(2):40–53. doi: 10.21009/jpeb.001.2.3.
- Hernawan, Eso, Yoyok Cahyono, Andy Andy, Peng Wi, and Alexander Alexander. 2021. “Informasi Kebijakan Dividen Yang Dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, Dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020).” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):13–23. doi: 10.31253/aktek.v13i2.804.
- Hernawan, Eso, Temmy Setiawan Setiawan, Andy Andy, and Peng Wi. 2020. “Mining Stock Price Index on Macro Economic Indicators.” *ECo-Fin* 2(3 SE-Articles):139–45.
- Komarudin, Holik, Irwan Irwan, Suryadi Winata, and Mikael Tanuwiharja Surjana. 2019. “Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(2 SE-Articles):75–84. doi: 10.31253/aktek.v11i2.689.
- Kusnawan, Agus. 2018. “Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen).” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 16(1):1. doi: 10.31253/pe.v16i1.52.
- Laluar, Eugenius, Benyamin Melatnebar, and Regina Putri Huwai. 2021. “REALISASI DAN DAMPAK DARI PROGRAM AMNESTI PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TANGERANG BARAT.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):1–12. doi: 10.31253/aktek.v13i1.670.
- Limajatini, Limajatini, Ety Murwaningsari, and Khomsiyah Khomsiyah. 2019. “Analysis of Effect of Power Distance, Power Avoidance, Individualism, Masculinity and Time Orientation Toward Auditing Behavior with Mediation of Locus of Control.” *ECo-Fin* 1(1 SE-Articles):12–21. doi: 10.32877/ef.v1i1.53.
- Limajatini, Limajatini, Ety Murwaningsari, and Sellawati Sellawati. 2019. “Analysis of the Effect of Loan to Deposit Ratio, Non Performing Loan & Capital Adequacy Ratio in Profitability: (Empirical Study of Conventional Banking Companies Listed in IDX Period 2014–2017).” *ECo-Fin* 1(2 SE-Articles):55–62. doi: 10.32877/ef.v1i2.121.
- Limajatini, Limajatini, Suryadi Winata, Agus Kusnawan, and Rina Aprilyanti. 2019. “Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang “Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):120–31.
- Melatnebar, Benyamin. 2019. “MENYOAL E-SPT PPH PASAL 23/ 26 DAN PKP TERDAFTAR TERHADAP PENERIMAAN PPH 23/ 26 SERTA TAX PLANNING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *Journal Akuntansi Manajerial* 4(2).
- Melatnebar, Benyamin. 2021a. “JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT MULTIDISIPLIN PELATIHAN PENGGUNAAN MARKETPLACE ONLINE KEPADA PEMUDA PEMUDI DI KELURAHAN KOTABUMI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN

- PENJUALAN DI MASA PANDEM.” *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT* 1(2).
- Melatnebar, Benyamin. 2021b. “Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi E-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja Di Dunia Usaha.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1).
- Melatnebar, Benyamin. 2021c. “Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif Benyamin Melatnebar.” *JOURNAL AKUNTANSI MANAJERIAL* 6(1).
- Melatnebar, Benyamin, Yunia Oktari, Yopie Chandra, and Vinna Vinna. 2020. “Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(2 SE-Articles):106–17. doi: 10.31253/aktek.v12i2.490.
- Melatnerbar, Benyamin, Suryadi Winata, Limajatini Limajatini, Irwan Irwan, and Mikael Tanuwiharja Surjana. 2021. “Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):24–34. doi: 10.31253/aktek.v13i2.856.
- Mukin, Amelia Ubu, and Yunia Oktari. 2019. “Effect of Company Size, Profitability, and Leverage on Tax Avoidance.” *ECo-Fin* 1(2 SE-Articles):63–75. doi: 10.32877/ef.v1i2.123.
- Oktari, Yunia, and Liugowati Liugowati. 2019. “The Effect of Intellectual Capital and Corporate Social Responsibility on Company Performance (Empirical Study on Banking Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2017).” *ECo-Fin* 1(1 SE-Articles):34–42. doi: 10.32877/ef.v1i1.56.
- Panjaitan, Maludin. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3(2):1–5.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.” *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- Trida, Trida, Jenni Jenni, and Salikim Salikim. 2020. “Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm).” *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(2 SE-Articles):25–36. doi: 10.31253/aktek.v12i2.495.
- Trida, Trida, Sofian Sugioko, Teddy I. Tjiptadi, Syarifarudin Afa, and Sugiarta Halim. 2021. “Pengaruh Corporate Sosial Responsibility Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufacture Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2015- 2019).” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):66–77. doi: 10.31253/aktek.v13i2.890.
- Trida, Trida, Toni Yoyo, Nana Sutisna, and Berlin Silaban. 2021. “Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):77–84. doi: 10.31253/aktek.v13i1.706.
- Wi, Peng. 2020. “Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 “ 2018).” *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(1 SE-Articles):1–11. doi: 10.31253/aktek.v12i1.365.
- Wi, Peng, and Dian Anggraeni. 2020. “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT KARYAWAN PERUSAHAAN UNTUK BERINVESTASI DI PASAR MODAL

- PADA MASA PANDEMI COVID 19.” *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi* 1(1 SE-):81–89. doi: 10.46306/rev.v1i1.15.
- Wi, Peng, Salikim Salikim, and Metta Susanti. 2021. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma Tangerang).” *ECo-Buss* 4(2 SE-Articles):201–14. doi: 10.32877/eb.v4i2.256.
- Wibowo, FX. Pudjo, and Gregorius Widiyanto. 2019. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2):23. doi: 10.31253/pe.v17i2.170.
- Wibowo, Susanto, Sutandi Sutandi, Limajatini Limajatini, and Holik Komarudin. 2021. “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance Dengan Variabel Opinion Shopping Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Di BEI.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):38–49. doi: 10.31253/aktek.v13i1.711.
- Winata, Suryadi. 2021. “Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Biskuit Khong Guan (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Prodi Manajemen).” *ECo-Buss* 3(2 SE-Articles):65–72.
- Winata, Suryadi, Agus Kusnawan, Limajatini Limajatini, and Eso Hernawan. 2020. “Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 18(1 SE-Articles):1–8. doi: 10.31253/pe.v18i1.286.
- Winata, Suryadi, and Limajatini Limajatini. 2020. “Accountant’s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accounting’s Aspect From 1995 To 2012.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(2 SE-Articles):88–105. doi: 10.31253/aktek.v12i2.499.
- Wulandari, Eka, and Sutandi. 2018. “Analisis Pengaruh Profitabilitas , Financial Leverage , Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Income Smoothing ( Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Keuangan Sub Sektor Perbankan Di Bursa Efek Indonesia PPeriode 2013-2017).” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi* 10(02):1–14.