

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Anto Gunawan<sup>1)\*</sup>, Sutrisna<sup>2)</sup>

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

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

<sup>1)</sup>antogunawan169@gmail.com

<sup>2)</sup>sutrisna.sutrisna@buddhidharma.ac.id

Rekam jejak artikel:

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

Kata kunci:

Kompensasi  
Lingkungan Kerja  
Budaya Organisasi  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo. Populasi penelitian ini berjumlah 70 responden. Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan  $Y = 6,963 - 0,148 X_1 + 0,525 X_2 + 0,439 X_3 + e$ , dan hasil koefisien korelasi kompensasi sebesar 0,187 yang artinya tidak ada korelasi dan nilai Significance (2-tailed) adalah  $0,121 > 0,05$ , bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan, hasil koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0,725 yang artinya korelasi kuat dan nilai Significance (2-tailed) adalah  $0,000 < 0,05$ , maka ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dan hasil koefisien korelasi budaya organisasi sebesar sebesar 0,685 yang artinya korelasi sedang dan nilai Significance (2-tailed) adalah  $0,000 < 0,05$ , maka ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 26,00. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk kompensasi sebesar -2,369,  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar 5,946, dan  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi sebesar 4,834, dengan  $t_{tabel}$  sebesar 0,678. . Berdasarkan hasil uji F,  $f_{hitung}$  untuk kompensasi sebesar 2,463,  $f_{hitung}$  untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 38,809,  $f_{hitung}$  untuk kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sebesar 42,302 dengan  $f_{tabel}$  sebesar 2,74. Bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memenuhi kriteria probabilitas, dimana probabilitas memiliki nilai di bawah 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## I. PENDAHULUAN

Pada kondisi sekarang masyarakat lebih di fokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan-perubahan situasi ekonomi maupun perkembangan teknologi. (Oktari & Liugowati, 2019; Wi, 2020) Hal tersebut menyebabkan banyak perusahaan yang mengambil langkah bersama dengan adanya perubahan-perubahan yang ada tersebut. (Melatnebar, Oktari, Chandra, & Vinna, 2020; “No Title,” n.d.) Salah satu unsur penting dalam adanya perubahan tersebut adalah peran manusia dimana keadaan ini menjadi dorongan untuk pihak manajemen perusahaan terus berusaha dalam mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengolahan sumber daya manusia. (Chandra, 2020; Melatnebar, 2021a) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang berada di dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. (Hernawan, Setiawan, Andy, & Wi, 2020; Limajatini, Winata, Kusnawan, & Aprilyanti, 2019) Kinerja karyawan yang baik pasti tidak terpengaruh dengan kompensasi, lingkungan dan budaya organisasi di dalam perusahaan sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja yang di hasilkan oleh karyawan dan kinerja yang dihasilkan juga pasti akan baik sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. (Melatnebar, 2021b; Winata, 2021) Kinerja yang baik dapat dikatakan pekerjaan yang di berikan oleh karyawan tersebut dapat memenuhi kriteria dan prosedur dari perusahaan yang telah di tetapkan sedangkan kinerja yang terbilang tidak bagus dapat dikatakan dengan tidak sesuai dengan hasil akhir yang di harapkan. (Chandra, 2019; Wi & Anggraeni, 2020) Tujuan dari penelitian ini: 1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo; 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo; 3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo; 4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Hasibuan, S.P, 2017) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahannya dan pengawasan daripada Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan terlebih dahulu”.

Menurut (Tholok, Parameswari, & Pujiarti, 2020) “Human resources are the only resources that have the intellect, feelings, desires, abilities, skills, knowledge, encouragement, power and work. A potential resource is very influential on the efforts of the organization in achieving its goals. However advanced technology is, information is developed, capital is available and sufficient, but without human resources, it will be difficult for organizations to achieve their goals”.

Menurut (Kasmir, 2017) “Kompensasi merupakan suatu penghargaan ataupun imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak terhadap karyawan, sebagai balasan atau kontribusi maupun jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Lingkungan kerja merupakan suasana maupun kondisi kerja di sekitar lokasi kegiatan bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya”.

Menurut (Sinambela, 2017) “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut (Sutrisno, 2016) “Budaya Organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan di patuhi oleh anggota organisasi yang bersifat dinamis dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan”

Menurut (Diana Silaswara, Rinitha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) “Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi”.

## III. METODE

(Melatnebar, 2021b, 2021a) Berdasarkan jenis penggolongan tujuannya, jenis penelitian karya ilmiah ini adalah penelitian dan pengembangan. Pengembangan merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan, memperluas, menggali lebih dalam pembahasan yang berada di landasan teori yang dibahas

berbagai ahli di bidangnya apakah relevan dan menunjang penulisan karya ilmiah ini di dunia usaha, penulis juga mengkaji serta mencari teori-teori dari berbagai ahli guna menunjang dan mendukung karya tulis ini serta variabel yang diteliti dari karya ilmiah guna mendukung hipotesis. (Berdasarkan jenis penggolongan serta pendekatannya jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif). (Melatnebar et al., 2020; Melatnerbar, Winata, Limajatini, Irwan, & Surjana, 2021) Objek penelitian ini adalah PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo, beralamat di Jl. Raya Curug No.27, Kadu Jaya, Kec.Curug, Tangerang, Banten.

### **Jenis Data**

Menurut (Sugiyono, 2015, p. 33) mengatakan bahwa :

“Data Primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber”.

(Untuk memperolehnya, dilakukan penyebaran kuesioner yang kemudian diisi oleh responden yaitu karyawan PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo. Data Primer merupakan Sumber data yang diperoleh dari sumbernya, data yang didapat bisa berupa hasil wawancara, kuesioner, ataupun observasi langsung pada suatu objek penelitian)

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa :

“Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara dan dicatat oleh pihak lain”.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan dari buku dan juga bahan referensi lainnya guna melengkapi data primer. Data sekunder ialah sumber data yang diperoleh dari perantara atau tidak langsung. Bisa melalui buku-buku, bukti penelitian sebelumnya, ataupun sebuah artikel mengenai variabel yang diteliti.

### **Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa :

“Sumber Data Primer merupakan sebuah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan melalui sebuah proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket atau biasa disebut kuesioner”.

Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi langsung pada, PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo. Wawancara langsung dengan pemilik, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo.

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa :

“Sumber Data Sekunder merupakan sumber data dari penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung, menggunakan media perantara diperoleh serta dicatat dengan pihak lain). Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti”.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 80) menyatakan bahwa :

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditentukan kesimpulannya". (Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo).

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari secara keseluruhan yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut".

(Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 70 karyawan)

### **Menentukan Ukuran Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2015) untuk menentukan ukuran sampel dari populasi dalam hitungan Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \text{Keterangan : } n = \text{Ukuran Sampel, } N = \text{Ukuran Populasi, } Ne = \text{Tingkat Kesalahan (5\%)}$$

### **Teknik Analisis Data**

a.Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2014, hal. 121) menyatakan bahwa :

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 267) menyatakan bahwa :

“Reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

**Skala Pengukuran**

Menurut (Sudaryono, 2014, hal. 90) dalam bukunya menyatakan :

“Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”

Penerapan skala likert dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut : (a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5; b. Setuju (S) diberi bobot = 4; c. Kurang Setuju (KS) diberi bobot = 3; d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2; e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1).

**Uji Model Statistik**

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 275) menyatakan bahwa

“Analisis Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi)”.

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 275) menyatakan bahwa :

“Analisis Korelasi Berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih”.

c. Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Menurut (Ghozali, 2016, hal. 95) menyatakan bahwa :

“Koefisien Penentu bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen”

IV. HASIL

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 53.817         | 1  | 53.817      | 2.463  | .121 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1485.555       | 68 | 21.846      |        |                   |
|       | Total      | 1539.371       | 69 |             |        |                   |
| 2     | Regression | 826.194        | 2  | 413.097     | 38.809 | .000 <sup>c</sup> |
|       | Residual   | 713.178        | 67 | 10.644      |        |                   |
|       | Total      | 1539.371       | 69 |             |        |                   |
| 3     | Regression | 1012.701       | 3  | 337.567     | 42.302 | .000 <sup>d</sup> |
|       | Residual   | 526.670        | 66 | 7.980       |        |                   |
|       | Total      | 1539.371       | 69 |             |        |                   |

Berdasarkan tabel di atas dapat diidentifikasi :

- a.  $F_{hitung}$  untuk model 1 adalah 2,463 dengan tingkat signifikan 0,121 dimana angka  $0,121 > 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $2,463 < 2,74$ , artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b.  $F_{hitung}$  untuk model 2 adalah 38,809 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $38,809 > 2,74$ , **artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**
- c.  $F_{hitung}$  untuk model 3 adalah 42,302 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $42,302 > 2,74$ , **artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.**

## V. KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan :

- a. Analisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,121. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif atau berkorelasi secara rendah. Dari hasil pengujian t parsial menunjukkan nilai nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar -2,369 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,6781. Dan diperoleh nilai probabilitas signifikan = 0,021 atau  $0,021 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak** yang berarti terdapat hubungan negatif atau tidak berpengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (Lalu, Melatnebar, & Huwai, 2021; Winata & Limajatini, 2020)
- b. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berkorelasi dengan kuat. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 5,946 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,6768 dan diperoleh nilai probabilitas signifikan = 0,000 atau  $0,000 < 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima** yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). (Melatnebar, 2019, 2020)
- c. Analisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,685. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif dan berkorelasi dengan kuat. Dari hasil pengujian t parsial, memperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variable budaya organisasi sebesar 4,834 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,6768 dan diperoleh nilai probabilitas signifikan = 0,000 atau  $0,000 < 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima** yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- d. Analisis pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan besarnya nilai F pada uji ANOVA. Dari hasil pengujian ANOVA, memperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42,302 > 2,74$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima** yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. (Chandra, 2020; Winata, 2021)
- e. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi :

$$Y = 6,963 - 0,148 X1 + 0,525 X2 + 0,439 X3 + e$$

Pada saat variable X1 (kompensasi) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 point maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami penurunan sebesar -0,148, X2 (lingkungan kerja) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 point maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan/penurunan sebesar 0,525. Dan Pada saat variabel X3 (Budaya organisasi) terjadi peningkatan/penurunan sebesar 1 point maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami penurunan

sebesar 0,439. Untuk nilai constant sebesar 6,963 menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi peningkatan/penurunan point pada variabel X1, X2 ataupun X3 maka variabel kinerja karyawan (Y) berada pada nilai 6,963.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran bagi kepentingan beberapa pihak :

### a. Untuk Pembaca

Penelitian ini di olah dengan keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis, oleh sebab itu penulis menyarankan pembaca untuk lebih kritis dalam membaca hasil penelitian ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dan salah pengertian. (Melatnebar, 2021a; Melatnebar et al., 2020) Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terutama dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima di Universitas Buddhi Dharma dengan praktek yang ada di perusahaan dan di lapangan. (Chandra, 2020; Limajatini, Winata, et al., 2019) Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah informasi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

### b. Untuk Kepentingan Ilmiah

Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi, lingkungan, dan budaya organisasi mempengaruhi sebesar 64,2% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk meneliti faktor lainnya. (Chandra, 2019; Wi & Anggraeni, 2020) Penulis juga mengharapkan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan lebih memperhitungkan waktu penelitian, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih tepat dan akurat.

### c. Untuk Perusahaan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat adanya beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan mengenai kompensasi karyawan. (Limajatini, Murwaningsari, & Sellawati, 2019; Wi, Salikim, & Susanti, 2021) Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi mengenai faktor-faktor mengenai tunjangan maupun gaji pokok. (Limajatini, Murwaningsari, et al., 2019; Trida, Jenni, & Salikim, 2020; Trida, Sugioko, Tjiptadi, Afa, & Halim, 2021; Wi et al., 2021) Perusahaan dapat juga mengevaluasi kembali bagaimana tingkat kinerja karyawan dengan mengadakan rapat tahunan atau mengevaluasi karyawan-karyawan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan/peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, B. T. (2017). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan cv. arki fashion kabupaten pekalongan, 87.
- Chandra, Y. (2019). 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), 159–165. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis 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. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.366>
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Hasibuan, S.P, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawan, E., Setiawan, T. S., Andy, A., & Wi, P. (2020). Mining Stock Price Index on Macro Economic Indicators. *ECo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 139–145. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/461>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Laluur, E., Melatnebar, B., & Huwai, R. P. (2021). REALISASI DAN DAMPAK DARI PROGRAM AMNESTI PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TANGERANG BARAT. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 1–12. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.670>
- Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Sellawati, S. (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. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i2.121>
- Limajatini, L., Winata, S., Kusnawan, A., & Aprilyanti, R. (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), 120–131. Retrieved from <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/93>
- Melatnebar, B. (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, B. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, 5(1).
- Melatnebar, B. (2021a). PELATIHAN PENGGUNAAN MARKETPLACE ONLINE KEPADA PEMUDA PEMUDI DI KELURAHAN KOTABUMI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN DI MASA PANDEMI. *URGensi: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT MULTIDISIPLIN*, 1(2).
- Melatnebar, B. (2021b). Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif. *Journal Akuntansi Manajerial*, 6(1).
- Melatnebar, B., Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (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), 106–117. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.490>
- Melatnebar, B., Winata, S., Limajatini, L., Irwan, I., & Surjana, M. T. (2021). Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 24–34. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.856>
- No Title. (n.d.). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.058>
- Oktari, Y., & Liugowati, L. (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. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.56>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tholok, F. W., Parameswari, R., & Pujiarti, P. (2020). the Effect of Professionalism on Employee Work Productivity At Sakura Jaya Company. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 56. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (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 (Umk). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.495>
- Trida, T., Sugioko, S., Tjiptadi, T. I., Afa, S., & Halim, S. (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. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.890>
- Wi, P. (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. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.365>
- Wi, P., & Anggraeni, D. (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. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.15>
- Wi, P., Salikim, S., & Susanti, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma Tangerang). *ECo-Buss*, 4(2 SE-Articles), 201–214. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.256>

- Winata, S. (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. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/192>
- Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountantâ€™s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accountingâ€™s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.499>