

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dwi Java Trasindo

Natalia Sucitro^{1)*}, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

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

¹⁾nataliasucitro@gmail.com

²⁾fidelljst@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Kompensasi
Kepuasan Kerja
Gaya Kepemimpinan
Prestasi Kerja

Abstrak

Penulisan skripsi digunakan untuk memahami tingkat pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dwi Java Trasindo.

R-Square untuk model q menunjukkan nilai kompensasi sebesar 0,722, kepuasan kerja sebesar 0,778, dan gaya kepemimpinan sebesar 0,793. Yang berarti bisa di artikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil t_{hitung} kompensasi sejumlah 8.803, t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 4.405, dan t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 2.313, dengan nilai t_{tabel} 1.66488 yang artinya dalam beberapa kasus, kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan f_{hitung} model 1 yaitu 202.625, bagi model 2 yaitu 135.309 dan bagi model 3 yaitu 97.086 dengan nilai f_{tabel} 2.72, Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh penting terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dwi Java Trasindo.

I. PENDAHULUAN

untuk pengembangan diri dan kemampuan, dikala persaingan untuk bekerja pada perusahaan besar lebih kompetitif. Begitu pula ketika seseorang bekerja, ada perolehan pekerjaan dalam hal pelayanan dan perolehan kekuatan fisik dan mental demi menciptakan barang dan jasa atas melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk memperoleh imbalan prestasi itu. Memiliki pengetahuan yang dalam seseorang akan mengejar kompensasi yang di berikan perusahaan, kompensasi merupakan upah yang diterima oleh tenaga kerja mengenai jasa yang diberikan oleh aktivitasnya di perusahaan kompensasi bisa dalam bentuk duit atau benda.

Sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu alasan terpenting yang bisa dilepaskan dari suatu lembaga, dan sumber daya manusia serta memutuskan pokok perkembangan dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pembangunan sumber daya manusia, berfungsi untuk merencanakan, melaksanakan, merekrut, melatih sumber daya manusia, dan mengembangkan karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (AgusKusnawan, Agus Sumantri & Anggraeni, 2021), menyatakan bahwa :
“Hubungan antara asimetri informasi dan manajemen hasil. Ketika asimetri informasi tinggi, pemangku kepentingan tidak memiliki sumber daya yang cukup dalam hal insentif dan akses ke informasi yang relevan untuk memantau perilaku manajer”.

Menurut (Agus kusnawan, Diana, Parameswari, Hernawan, 2021), menyatakan bahwa:
“Manajemen sumber daya manusia adalah tentang memahami posisi dan jabatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perseroan”.

Kompensasi

Berdasarkan (Sutrisna, 2017), menyatakan bahwa:
“Kemampuan pegawai yang bagus tidak dipengaruhi oleh kompensasi perusahaan, lingkungan serta budaya organisasi, sehingga kurang mampu mempengaruhi kemampuan karyawan, sehingga menghasilkan prestasi yang efisien dan memenuhi harapan perusahaan”.

Berdasarkan S.P. Hasibuan dalam (Dr. agus ariwibowo, S.E., M et al., 2018), mengatakan bahwa:

“Kompensasi ialah penghasilan dalam bentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh seorang pegawai sebagai upah atas pelayanan yang diberikan untuk perusahaan”.

Kepuasan kerja

Berdasarkan Rivai Veitzhal dalam (Pusparani, 2021), mengatakan bahwa:
“Kepuasan kerja ialah penilaian yang mengungkapkan perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas saat bekerja”.

Menurut Pangabean dalam (Pusparani, 2021), menyatakan bahwa :
“Kepuasan kerja adalah derajat keselarasan jarak apa yang diharapkan dan apa yang bisa dicapai, atau antara keperluan dan penghargaan”.

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Hendyat Sutopo dalam (Yunita, 2021), menyatakan bahwa :
“Kepemimpinan ialah proses yang dinamis, dan jalinan antara pemimpin dan pengikut merupakan timbal balik dan berkembang dari waktu ke waktu menggunakan negosiasi antarpribadi”.

Menurut Runa pada (Yunita, 2021), mengatakan bahwa:
“Kepemimpinan yaitu cara mempengaruhi tindakan pihak yang terorganisir untuk menetapkan dan mencapai tujuan”.

Prestasi Kerja

Berdasarkan Handoko pada (Indrawan, 2017), menyatakan bahwa :
“Penilaian kinerja merupakan cara dimana manajer dalam suatu organisasi mengevaluasi kinerja karyawan mereka. Kegiatan ini memungkinkan mereka untuk membuat keputusan kepegawaian yang lebih baik dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja pekerjaan mereka. Semua Organisasi memerlukan evaluasi semua tugas yang diberikan oleh manajemen”.

Berdasarkan Sutrisno dalam (Aldi & Susanti, 2019), menyatakan bahwa :
“Kinerja kerja ialah usaha individu dan ditentukan oleh kemampuan karakteristik individu dan peran yang dirasakan di tempat kerja”.

III. METODE

Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada observasi ialah tempat pengumpulan data dan memiliki informasi yang jelas tentang cara memperoleh data yang relevan. Sumber data yang dipakai yaitu :

Data primer ialah sumber data observasi yang langsung didapat dari pegawai PT. Dwi Java Trasindo. Data primer dikumpulkan agar dapat membantu menjawab pertanyaan penelitian yang bersangkutan sama pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Data primer diambil dari kuesioner yang dibagikan dan di jawab responden.

Data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung yang menyediakan gabungan data dengan salinan maupun orang lain. Data yang diperoleh didapat dari perpustakaan dan referensi lain yang terkait atas permasalahan yang diteliti menjadikan peneliti mendapatkan teori yang memfasilitasi penyelesaian observasi.

Populasi dan Sampel

Populasi observasi ini ialah pekerja pada PT. Dwi Java Trasindo yang berjumlah 105 respondens.

Berdasarkan (Fung et al., 2019), menyatakan :
“Populasi ialah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik terbatas yang ditentukan oleh peneliti akan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Selama observasi sampel pada pegawai PT. Dwi Java Trasindo yang berjumlah 105 respondens.

Berdasarkan (Sugiyono, 2017), mengatakan bahwa:
“Sampel merupakan jumlah dan karakteristik suatu populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mendalami semuanya karena alasan seperti dana, personel, atau waktu, peneliti dapat melakukan”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner
Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menyampaikan kumpulan pertanyaan pada responden lewat media sosial tanpa kehadiran peneliti.
2. Wawancara
Teknik wawancara dilakukan secara tanya jawab dan tatap muka yang dilaksanakan oleh pewawancara dengan respondens untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
3. Studi internet

Teknik studi internet dilakukan dengan browsing untuk mendapatkan referensi terpercaya dan untuk menambkan informasi yang relevan. Karena adanya keterbatasan referensi perpustakaan.

4. Observasi

Observasi merupakan dasar segala ilmu pengetahuan, teknik pengumpulan data ini diperoleh dari data primer yang dilakukan langsung maupun tidak langsung oleh responden yang dijadikan sampel penelitian dalam perusahaan.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut (Henri, 2018), menyatakan bahwa :

“Uji Validitas adalah derajat reliabilitas atau keakuratan instrument. Validitas adalah derajat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Henri, 2018), menyatakan bahwa:

“Hasil penelitian yang reliable dapat diandalkan ketika ada kesamaan data pada waktu yang berbeda. Jika objek penelitian kemarin merah, hari ini dan besok masih merah”.

IV. HASIL

1. Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.884 ^a	.781	.779	2.426	.781	368.145	1	10	.000
2	.910 ^b	.828	.824	2.164	.046	27.415	1	10	.000
3	.917 ^c	.841	.836	2.089	.013	8.468	1	10	.004

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

c. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas mampu di jelaskan bahwa :

- 1) Jalur R pada model pertama menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,884. Artinya hubungan antar kompensasi dengan prestasi kerja sangat berpengaruh dan mempunyai aspek yang efektif.
- 2) Jalur R Square bagi model pertama membuktikan angka R Square 0,781, R Square disebut koefisien determinasi. Oleh karena itu, besarnya dampak kompensasi dengan prestasi kerja dapat diartikan sebagai 78,1% dan selisihnya $100\% - 78,1\% = 21,9\%$
- 3) Dari tabel nilai Std. Deviation kompensasi 5.199 lebih tinggi dari jumlah Standar error of the estimate 2.426. Merupakan model studi ini baik digunakan.
- 4) Jalur R pada model kedua membuktikan koefisien korelasi sejumlah 0,910. Artinya hubungan antar kepuasan kerja dengan prestasi kerja sangat berpengaruh dan mempunyai aspek yang efektif.
- 5) Jalur R Square bagi model kedua membuktikan angka R Square 0,828, R Square disebut koefisien determinasi. Oleh karena itu, besarnya dampak kepuasan kerja dengan prestasi kerja dapat diartikan sebagai 82,8% dan selisihnya $100\% - 82,8\% = 17,2\%$
- 6) Dari tabel nilai Std. Deviation kepuasan kerja 4.422 lebih tinggi dari tingkat Standar error of the estimate 2.164. Merupakan model studi ini baik digunakan.
- 7) Jalur R pada model ketiga membuktikan koefisien korelasi sejumlah 0,917. Artinya hubungan antar gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja sangat berpengaruh dan mempunyai aspek yang efektif.
- 8) Jalur R Square bagi model ketiga membuktikan angka R Square sejumlah 0,841, R Square disebut koefisien determinasi. Oleh karena itu, besarnya dampak gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja dapat diartikan sebagai 84,1% dan selisihnya $100\% - 84,1\% = 15,9\%$.
- 9) Dari tabel nilai Std. Deviation gaya kepemimpinan 4.211 lebih tinggi dari tingkat Standar error of the estimate 2.089. Merupakan model studi ini baik digunakan.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.463	1.887		2.895	.005
	X1	.878	.046	.884	19.187	.000
2	(Constant)	-.763	2.061		-.370	.712
	X1	.710	.052	.715	13.691	.000
	X2	.319	.061	.274	5.236	.000
3	(Constant)	-3.809	2.248		-1.694	.093
	X1	.620	.059	.624	10.522	.000
	X2	.278	.061	.239	4.601	.000
	X3	.201	.069	.164	2.910	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan bahwa :

1) Persamaan regresi beganda yaitu :

$$Y = -3.809 + 0.620 (X1) + 0.278 (X2) + 0.201 (X3)$$

- 2) Kolom t pada tabel di atas memeriksa kebenaran hipotesis yang ada. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$ lalu H_0 di tolak yang berarti variabel independent berdampak secara signifikan pada variabel terikat tetapi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan juga probabilitas $> 0,05$ lalu H_0 di terima yang berarti variabel bebas tidak berdampak secara signifikan pada variabel dependen.
- 3) Pada tabel diatas terdapat kolom t yang di ketahui bahwa tingkat t observasi bagi kompensasi (X1) adalah 10.522, kepuasan kerja (X2) adalah 4.601, dan gaya kepemimpinan (X3) adalah 2.910, dengan menggunakan tabel distribusi normal yang menggunakan tahap percobaan kepastian $(1 - \alpha)$ sebesar 95% dengan tahap kesalah (α) sebesar 5% serta degree of freedom (df) total responden di kurang 3 sebab pada penelitian ada 3 variabel bebas jadi $105 - 3 = 102$ reponden. Lalu diperoleh tingkat distribusi normal dengan nilai t_{tabel} adalah 1.65993. Dengan penjelasan t_{hitung} kompensasi lebih tinggi dari pada t_{tabel} atau $10.552 > 1.65993$, t_{hitung} kepuasan kerja lebih tinggi dari pada t_{tabel} atau $4.601 > 1.65993$ dan t_{hitung} gaya kepemimpinan lebih tinggi dari pada t_{tabel} atau $2.910 > 1.65993$, maka dari itu tingkat probabilitas untuk kompensasi 0,000, kepuasan kerja 0,000 dan gaya kepemimpinan 0,004 maka variabel kopensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan tingkat probabilitasnya $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini membuktikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Dwi Java Trasindo.

b. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2166.770	1	2166.770	368.145	.00
	Residual	606.221	103	5.886		0 ^b
	Total	2772.990	104			
2	Regression	2295.191	2	1147.596	244.987	.00
	Residual	477.799	102	4.684		0 ^c
	Total	2772.990	104			
3	Regression	2332.150	3	777.383	178.105	.00
	Residual	440.841	101	4.365		0 ^d
	Total	2772.990	104			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

c. Predictors: (Constant), X1, X2

d. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas di jelaskan bahwa:

- 1) Uji ANOVA di dapatkan f_{hitung} untuk model pertama adalah 368.145 dengan tahap signifikan 0,000 yang dimana nilai $0,000 < 0,05$ dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $368.145 > 2.69$, model kedua adalah 244.987 dengan tahap signifikan 0,000 yang dimana nilai $0,000 < 0,05$ dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $244.987 > 2.69$, dan model ketiga adalah 178.105 dengan tahap signifikan 0,000 yang dimana nilai $0,000 < 0,05$ dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $178.105 > 2.69$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima berarti berpengaruh secara bersama secara signifikan antar variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja, dalam hal ini, model analisis ini layak dan cocok untuk memprediksi prestasi kerja.
- 2) Menentukan F_{tabel} :

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 105 - 4 = 101$$

$$F_{\text{tabel}} = 2.69$$

V. KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan pengkajian yang sudah dilakukan pada PT. Dwi Java Trasindo tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Prestasi kerja karyawan”, maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Umum

a. Kompensasi

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan sample yang digunakan sebanyak 105 responden menyatakan bahwa 40,92% menyatakan setuju mengenai kompensasi yang di berikan PT. Dwi Java Trasindo kepada karyawannya.

b. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan sample yang digunakan sebanyak 105 responden menyatakan bahwa 40,98% menyatakan setuju mengenai kepuasan kerja yang di berikan PT. Dwi Java Trasindo kepada karyawannya.

c. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan sample yang digunakan sebanyak 105 responden menyatakan bahwa 41,96% menyatakan setuju mengenai gaya kepemimpinan yang di berikan PT. Dwi Java Trasindo kepada karyawannya.

d. Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan sample yang digunakan sebanyak 105 responden menyatakan bahwa 41,39% menyatakan setuju mengenai prestasi kerja yang di berikan PT. Dwi Java Trasindo kepada karyawannya.

2. Kesimpulan Khusus

a. Sebuah dampak variabel kompensasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Dwi Java Trasindo sebesar 0,620, berarti kompensasi tersebut mempengaruhi hasil sebesar 62% serta uji t (uji parsial) untuk kompensasi dapat di nilai t_{hitung} nya ialah 10.522 kian tinggi dari t_{tabel} yang berbobot 1.65993 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya secara parsial kompensasi berdampak terhadap prestasi kerja sebesar 0,620 dan 38% selebihnya dipengaruhi oleh aspek lain.

b. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) pada prestasi kerja (Y) di PT. Dwi Java Trasindo sebesar 0,278 yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi nilai sebesar 27,8% serta uji t (uji parsial) untuk kepuasan kerja dapat di nilai t_{hitung} nya ialah 4.601 kian tinggi dari t_{tabel} yang berbobot 1.65993 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya secara parsial kepuasan kerja berdampak terhadap prestasi kerja sebesar 0,278 dan 72,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

- c. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap prestasi kerja (Y) di PT. Dwi Java Trasindo sebesar 0,201 yang berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi nilai sebesar 20,1% serta uji t (uji parsial) untuk gaya kepemimpinan dapat di nilai t_{hitung} nya ialah 2.901 kian tinggi dari t_{tabel} yang berbobot 1.65993 dan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya secara parsial gaya kepemimpinan berdampak terhadap prestasi kerja sebesar 0,201 dan 79,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- d. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama terhadap prestasi kerja (Y) di PT. Dwi Java Trasindo. Dengan hasil pengujian regresi menunjukkan tingkat koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,841 yang memiliki arti 84,1% dan uji silmutan (uji F) dengan nilai f_{hitung} adalah 368.145 kian tinggi dari f_{tabel} 2.69 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya secara parsial kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja 84,1% dan selebihnya 15,9% di pengaruhi oleh aspek lain.

3. Saran

a. Saran Untuk Perusahaan

Bagi PT. Dwi Java Trasindo diharapkan memberikan self reward bagi karyawan yang lebih produktif dalam bekerja, memberikan kepuasan dan sikap positif terhadap karyawan dan membagikan peluang pada karyawan untuk musyawarah agar tujuan organisasi tercapai.

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Dari hasil kesimpulan dan diskusi bab IV, maka penulis selanjutnya observasi untuk menggali lebih jauh variabel – variabel yang mempengaruhi Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dwi Java Trasindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus kusnawan, Diana, Parameswari, Hernawan, & A. (2021). *Sumber Daya Manusia*.
- AgusKusnawan, Agus Sumantri, F. A., & Anggraeni, R. D. (2021). The Effect Of Information Asymmetry, Company Size And Managerial Ownership On Income Management (Empirical Study on Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.505>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Dr. agus ariwibowo, S.E., M, M., Dr. Yoyo Sudaryo, S.E., M.M., Ak., C., & Dr. Nunung Ayu Sofiati (Efi), S.pd., M. M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Fung, T. S., Dinata, V. V., & Sutisna, N. (2019). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Le-Mineral Pada Toko Retail Kota Tangerang (Studi Kasus Di Pt. Laris Food Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 55. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.187>
- Henri. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 70–92.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Sugiyono. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015. “*Metode Penelitian Pada Dasarnya Merupakan Cara Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Dengan Tujuan Dan Kegunaan Tertentu.*” *Dalam*, 1(2), 47–71.
- Sutrisna. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 124–135.
- Yunita, Y. (2021). ... Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu ...*, 2(1), 310–330. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/504>