

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi

Mario Oktavianus Marbun^{1)*}, Agus Kusnawan²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾mariomarbun13@gmail.com

²⁾kusnawanagus71@gmail.com

Rekam jejak artikel:

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

Kata kunci:

Kepemimpinan
Kompensasi
Beban Kerja
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah . Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Orienta Jaya Abadi. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Kompensasi (X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting terhadap suatu perusahaan dan merupakan salah satu penggerak di dalam perusahaan, bahkan berkembangnya suatu perusahaan ditentukan

oleh sumber daya manusianya, perusahaan harus memperhatikan semua karyawan untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan (B Melatnebar et al., 2020; Parameswari, Pujiarti, et al., 2020). Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus selalu membutuhkan karyawan sebagai salah satu faktor penggerak di dalam perusahaan. Apabila perusahaan mengalami banyak kesulitan dikarenakan tidak memiliki karyawan yang baik. Untuk itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam perusahaan. Maka dengan adanya kepuasan kerja diharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara optimal (Angreni, 2020; B Melatnebar et al., 2020).

Setiap karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi mempunyai sikap konkret terhadap pekerjaannya, sebaliknya setiap karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap bertentangan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, beban kerja yang ditanggung karyawan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri (Parameswari, Pujiarti, et al., 2020; Trida et al., 2020).

Kepemimpinan adalah orang yang memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengaturan perusahaan, kepemimpinan harus mengarahkan karyawan dengan strategi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan (B Melatnebar et al., 2020; Purnama et al., 2020). Kepemimpinan yang berhasil berdasarkan pada gagasan yang disampaikan secara efektif kepada karyawan dengan melibatkan karyawan untuk bertindak sesuai keinginan pemimpin. Sifat kepemimpinan menginspirasi karyawan untuk bertindak sekaligus mengarahkan tugas karyawan. Kepemimpinan harus membangkitkan rasa percaya diri karyawan. Agar karyawan bisa mengikuti perintahnya. Pemimpin harus bisa memiliki banyak keterampilan berpikir kritis untuk mengetahui cara terbaik menggunakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Listen et al., 2020; B Melatnebar et al., 2020).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima bisa berupa uang secara langsung maupun tidak langsung, jaminan hari tua, tunjangan, insentif, dan fasilitas (Parameswari, Pujiarti, et al., 2020; Trida et al., 2020). Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan baik. Kompensasi sangatlah penting dalam perusahaan, maka dari itu kompensasi harus

sangat diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika terdapat masalah pada kompensasi perusahaan yang tidak berjalan dengan baik, perusahaan tidak akan berkembang dan akan terhambat begitu juga tidak akan ada terjadinya kepuasan kerja terhadap karyawan (B Melatnebar et al., 2020; Natalia et al., 2020).

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas tersebut akan menjadi suatu beban kerja. Bila tugas yang diberikan perusahaan sangat banyak melebihi tugas yang diberikan biasanya (Benyamin Melatnebar et al., 2020; Parameswari, 2020; Wi, 2020). Karyawan akan merasa stres akibat beban kerja yang diberikan hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan aktivitas kerja karyawan (Hidayat, 2020; Wi, 2020; Yoyo & Listen, 2020).

Lingkungan kerja adalah kegiatan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan perkembangan perusahaan (Parameswari, Tholok, et al., 2020; Trida et al., 2020). Lingkungan kerja memiliki dampak positif untuk karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaan tersebut. Misalnya jika lingkungan kerja tidak bersih, dan tidak adanya rasa aman bagi karyawan maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, dan terlindungi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Hal ini juga akan berdampak negatif untuk kepuasan kerja karyawan (Angreni, 2020; Parameswari, 2020; Wi, 2020). Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk memberikan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting untuk keberlangsungan sumber daya manusia di perusahaan dan memiliki peran penting untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Bertocchi dalam (Nyoto, 2019,18) (Chandra, 2020; Trida et al., 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Pemimpin adalah agen perubahan, orang yang tindakannya mempengaruhi orang lain lebih daripada tindakan orang lain memengaruhi mereka. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mesti mulus motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompok”.

Menurut Kartono dalam (Ganyang, 2018,19)(Benyamin Melatnebar et al., 2020; Wi, 2020) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus”.

Kompensasi

Menurut (Trida et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Kompensasi ialah segala pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai tanda imbalan atas jasa yang diberikan seorang karyawan kepada sebuah perusahaan”.

Menurut (Pujiarti, 2019)(Parameswari, Pujiarti, et al., 2020; Trida et al., 2020) menyatakan yaitu :

“Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial”.

Beban Kerja

Menurut (FX. Pudjo Wibowo, 2018) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dianggap berat, tetapi juga pekerjaan ringan. beban kerja dirasakan oleh seorang karyawan dapat menjadi sumber stres”.

Menurut Menpan dalam (Malino, 2020) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu”.

Lingkungan Kerja

Menurut (Andy, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan”.

Menurut (Sugandha, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (Tegor et al., 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes* intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcome* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.”

Menurut Gibson (Sudaryo et al., 2018) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif karena metode kuantitatif sangat cocok digunakan untuk penelitian yang masalahnya sudah jelas, dan umumnya dilakukan pada populasi yang luas. Menurut (Sugiyono, 2017,23) buku yang berjudul Metode Penelitian Bisnis, Menyatakan bahwa: “Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian”.

Jenis Data

Peneliti menggunakan jenis data primer yang didapat secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Orienta Jaya Abadi.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan teknik observasi (pengamatan) dan angket (kuesioner).

Populasi

Menurut (Kusnawan et al., 2019) menyatakan bahwa: “Populasi adalah seluruh anggota pada sebuah kelompok orang, kejadian atau hal dan minat yang atau diteliti oleh peneliti, dan jumlah”. Populasi dalam penelitian ini adalah 2000 karyawan yang bekerja di PT. Orienta Jaya Abadi.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan 100 karyawan yang bekerja di PT. Orienta Jaya Abadi.

Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial, regresi berganda, uji T, uji F.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

a. Uji Regresi Linear Sederhana (parsial)

1. Kepemimpinan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28,855	3,782		7,629	,000
	Kepemimpinan (X1)	,345	,086	,377	4,029	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Spss 25

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 28.855 + 0.345X1$$

- Nilai *Constant* sebesar 28.855.
- Nilai *Coefficient* (X1) berpengaruh positif terhadap (Y).
- Nilai sig. (X1) sebesar 0.00, berpengaruh signifikan terhadap (Y).

2. Kompensasi (X2)

Coefficients ^a						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21,313	3,846		5,542	,000
	Kompensasi (X2)	,523	,088	,514	4,928	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Spss 25

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.313 + 0.523X_2$$

- a. Nilai *Constant* sebesar 21.313.
- b. Nilai *Coefficient* (X2) berpengaruh positif terhadap (Y).
- c. Nilai sig. (X2) sebesar 0.00, berpengaruh signifikan terhadap (Y).

3. Beban Kerja (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	24,212	4,240		5,711	,000
	Beban Kerja (X3)	,477	,102	,428	4,689	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Spss 25

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 24.212 + 0.477X_3$$

- a. Nilai *Constant* sebesar 24.212.
- b. Nilai *Coefficient* (X3) berpengaruh positif terhadap (Y).
- c. Nilai sig. variabel (X3) sebesar 0.00, berpengaruh signifikan terhadap (Y).

4. Lingkungan Kerja (X4)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26,813	3,879		6,912	,000
	Lingkungan Kerja (X4)	,397	,089	,410	4,456	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Spss 25

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 26.813 + 0.397X_4$$

- a. Nilai *Constant* sebesar 26.813.
- b. Nilai *Coefficient* (X4) berpengaruh positif terhadap (Y).
- c. Nilai sig. (X4) sebesar 0.00, berpengaruh signifikan terhadap (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,381	3,15383
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan(X1), kompensasi(X2), beban kerja(X3), lingkungan kerja(X4)				

Sumber: Spss 25

Nilai Koefisien Determinasi sebesar 40,6% sehingga (X₁),(X₂),(X₃),(X₄) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 40,6% terhadap (Y)

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

- 1. Kepemimpinan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28,855	3,782		7,629	,000
	Kepemimpinan (X1)	,345	,086	,377	4,029	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Spss 25

Nilai t_{hitung} (X1) sebesar 4.029 > 1.98498 nilai signifikan sebesar 0,00 < 0.05 sehingga (X1) berimbans signifikan terhadap (Y).

2. Kompensasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21,313	3,846		5,542	,000
	Kompensasi (X2)	,523	,088	,514	4,928	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Spss 25

Nilai t_{hitung} (X2) sebesar 5,928 > 1.98498 nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05 sehingga (X2) berimbas signifikan terhadap (Y).

3. Beban Kerja (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	24,212	4,240		5,711	,000
	Beban Kerja (X3)	,477	,102	,428	4,689	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Spss 25

Nilai t_{hitung} (X3) sebesar 4,689 > 1.98498 nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05, sehingga (X3) berimbas signifikan terhadap (Y).

4. Lingkungan Kerja (X4)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26,813	3,879		6,912	,000
	Lingkungan Kerja (X4)	,397	,089	,410	4,456	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Spss 25

Nilai t_{hitung} (X4) sebesar 4,456 > 1.98498 nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05, sehingga (X4) berimbas signifikan terhadap (Y).

• Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	419,697	1	419,697	35,146	,000 ^b
	Residual	1170,263	98	11,941		
	Total	1589,960	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Spss 25

Nilai F_{hitung} sebesar $35.146 > 2.467$, nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga (X1),(X2),(X3),(X4) berimbas signifikan terhadap (Y).

V. KESIMPULAN

Berlandaskan perolehan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan PT. Orienta Jaya Abadi “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi” maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT. Orienta Jaya Abadi
2. perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Orienta Jaya Abadi
3. perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Orienta Jaya Abadi
4. perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Orienta Jaya Abadi

DAFTAR PUSTAKA

- Andy. (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(2), 1–13.
- Angreni, T. (2020). Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Papan Nama, Media Massa Lokal, dan Potongan Harga Pada Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Buddhi, Karawaci, Tangerang. *ECo-Buss*, 2(3 SE-Articles), 32–43. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i3.135>
- 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>
- FX. Pudjo Wibowo. (2018). Effect Of Work Conflict, Work Load, And Work Environment On Employees Work Stress (Case Study At Pt Indoraya Internasional Di Yogyakarta). *ECo-Buss*, 1(1), 1–15.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita* (I. MEDIA (ed.)).
- Hidayat, A. (2020). New Regulation on Payment System no. 22/23/PBI/2020 by Central Bank of Indonesia. *ECo-Buss*, 3(1 SE-Articles), 1–6. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i1.179>
- Kusnawan, A., Parameswari, R., & Silaswara, D. (2019). Analisa Keberhasilan Program Pelatihan menggunakan Webinar di Masa Pandemi Covid-19 Diana. *ECo-Buss*, 4(2), 2–15.
- Listen, G., Angreni, T., Farunik, C. G., & Yana, D. (2020). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Padaperusahaan Manufaktur Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 144–152. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.778>
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Melatnebar, B, Oktari, Y., & Chandra, Y. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan ...*, 2, 1–12.
- Melatnebar, Benyamin, 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>
- Natalia, D., Sutisna, N., & Farunik, C. G. (2020). The Influence of Price and Quality of Products on The Purchase Decision of Bread Products. *ECo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 146–151. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/534>
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Asrizal (ed.)).
- Parameswari, R. (2020). THE EFFECT QUALITY TANGERANG LIVE TO PUBLIC SATISFACTION IN TAMAN ROYAL 2. *Parapolitika: Journal of Politics and Democracy Studies*, 1(1 SE-Articles). <https://parapolitika.upnvj.ac.id/index.php/pp/article/view/7>
- Parameswari, R., Pujiarti, P., & Hernawan, E. (2020). Adaptation Of Disruption In Fast Food Companies In The New Normal Era. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(3 SE-Articles), 89–95. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i3.396>
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2 SE-Articles), 56–68. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(Vol 17 No 1 (2019): Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis), 3.
- Purnama, O., Hanitha, V., & Angreni, T. A. (2020). Financial Statement Analysis to Assess Company Financial Performance. *ECo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 168–174. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/537>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)).
- Sugandha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kombinasi* (M. T. Sutopo (ed.)).
- Tegor, Siswanto, D. J., & Siagian, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. A. Susanto (ed.)).
- 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 (Ukm). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.495>
- 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>
- Yoyo, T., & Listen, G. (2020). The Effect Of Promotion, Price, And Quality Of Service In Decision Making Using Online Transportation. *Eco-Fin*, 2(3 SE-Articles), 152–160. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/535>