

# Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Tenaga Kerja Pada PT. Fradisil Jaya Heiwa

Aditya Sulistyawan<sup>1)\*</sup>, Sonny Santosa<sup>2)</sup>

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

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

<sup>1)</sup>[adityasulistyawan6@gmail.com](mailto:adityasulistyawan6@gmail.com)

<sup>2)</sup>[sonny.santosa@ubd.ac.id](mailto:sonny.santosa@ubd.ac.id)

Rekam jejak artikel:

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

Kata kunci:

Kompensasi  
Motivasi Kerja  
Intensi *Turnover*  
Tenaga Kerja

## Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan variabel intensi *turnover* tenaga kerja pada karyawan di PT. Fradisil Jaya Heiwa. (Angreni et al. 2019; Chandra 2019; Komarudin et al. 2019; Limajatini, Winata, et al. 2019; Limajatini, Murwaningsari, and Sellawati 2019; Melatnebar 2019) Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner pertanyaan, Sedangkan sampel penelitian digunakan dengan random sampling. (Komarudin et al. 2019; Limajatini, Winata, et al. 2019; Limajatini, Murwaningsari, and Khomsiyah 2019; Mukin and Oktari 2019; Oktari and Liugowati 2019; Yopie Chandra 2019) Pengumpulan data dengan studi lapangan (kuesioner) ditunjukkan kepada karyawan di PT. Fradisil Jaya Heiwa dengan jumlah 80 karyawan. (Chandra 2019; S Winata et al. 2020; Suryadi Winata, Kusnawan, et al. 2020; Winata and Limajatini 2020; Suryadi Winata, Salikim, and Andy 2020) Analisis data dengan alat statistik SPSS 25.

R Square pada model 1 menunjukkan angka R Square dengan besar 0,493, pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja adalah sebesar 49,3 % sedangkan  $(100\% - 49,3\% = 50,7\%)$  dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Untuk nilai  $t$  diketahui bahwa  $t_{hitung}$  kompensasi adalah  $-2,866$  dari  $t_{tabel}$   $0,677$ ,  $t_{hitung}$  motivasi kerja adalah  $-3,408$  dari  $t_{tabel}$   $0,677$ , dengan signifikansi  $0,000$  dibawah  $0,05$  yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada intensi *turnover* tenaga kerja pada karyawan. (Chandra 2020; B Melatnebar, Oktari, and Chandra 2020; B Melatnebar et al. 2020; Trida, Jenni, and Salikim 2020; Wi 2020; Suryadi Winata, Kusnawan, et al. 2020)

Untuk  $F_{hitung}$  yaitu  $37,365$  dengan tingkat signifikannya adalah  $0,000$  yaitu angka  $0,000 < 0,05$  & juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $37,365 > 3,11$ . Dengan demikian  $H_0$  akan ditolak serta  $H_a$  akan diterima, berarti hal itu dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama / simultan memiliki pengaruh pada intensi *turnover*

\* Corresponding author

---

tenaga kerja.(Anggraeni, Wi, and Herijawati 2020; Benyamin Melatnebar et al. 2020; B Melatnebar et al. 2020; Trida et al. 2020; Wi 2020; Suryadi Winata, Kusnawan, et al. 2020; Winata and Limajatini 2020)

---

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia perlu diatur secara baik sebagaimana mestinya supaya memberi pengaruh positif terhadap perusahaan yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (Chandra 2020; Hernawan et al. 2020; Melatnebar 2020; Wi and Anggraeni 2020; Winata and Limajatini 2020) MSDM merupakan suatu proses mengajar, mengukur, mengkompensasi, serta memperoleh maupun mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan serta kesejahteraan mereka dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.(Dinata, Fung, and Sutisna 2019; Ginny 2019; Ginny and Jasumin 2019; Pujiarti, Satrianto, and Angreni 2019; Sutisna 2019)

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja perusahaan dapat menurun akibat dari perilaku karyawan. (Farunik 2019; Hidayat and Hartanto 2019; Natalie 2019; Purnama, Hanitha, and Listen 2019; Wibowo and Listen 2019; Yoyo, Sutisna, and Silaban 2019) Bentuk perilaku karyawan yang merugikan perusahaan adalah intensi *turnover* yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. (Angreni 2020; Angreni et al. 2019; Parameswari 2020; Parameswari, Pujiarti, and Hernawan 2020; Purnama, Hanitha, and Angreni 2020)

*Turnover* karyawan menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, sehingga cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi intensi *turnover* adalah dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. (Hidayat 2020a, 2020b; Listen et al. 2020; Natalia, Sutisna, and Farunik 2020; Sutisna 2020; Tholok, Parameswari, and Pujiarti 2020; Yoyo and Listen 2020) Kompensasi merupakan kebutuhan pokok oleh karyawan selaku manusia guna pemenuhan kebutuhan dasarnya.

Faktor yang lain yang juga mempengaruhi intensi *turnover* adalah motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan bekerja dengan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Motivasi kerja merupakan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang muncul dari keinginan guna memenuhi kebutuhan pribadi.

### Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa?

### Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Suparyadi 2015) Manajemen SDM ialah suatu sistem yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan agar dapat memberikan partisipasi yang optimal dalam rangka menggapai tujuan perusahaan.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi yaitu pembayaran langsung, tidak langsung kepada karyawan yang berbentuk insentif dengan tujuan meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja dengan giat dalam rangka menggapai tingginya produktivitas (Siwy 2017).

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan 2015) motivasi kerja ialah keadaan ataupun kekuatan yang menggerakkan individu yang dipimpin ataupun diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi organisasi bagi korporasi. Karyawan yang memiliki sikap mental yang pro serta positif terhadap lingkungan kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

### **Pengertian Intensi *Turnover***

Menurut (Robbins and Judge T.A. 2018) dalam (Sianipar and Haryanti 2014), *turnover* karyawan mengacu pada karyawan yang secara sukarela meninggalkan suatu organisasi secara permanen. Ini juga mengacu pada karyawan yang bergabung serta keluar dari perusahaan atau organisasi.

## III. METODE

### **Jenis Penelitian**

penelitian Kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau dapat disebut penelitian empiris, yaitu penelitian yang data infomasinya diperoleh dari kegiatan di lapangan.

### **Objek Penelitian**

Objek yang dipakai ialah PT. Fradisil Jaya Heiwa, Riset ini dilakukan guna melihat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Tenaga Kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.

### **Jenis Data**

Memakai jenis data Primer, dengan maksud untuk mendapatkan tanggapan yang lebih mendalam terhadap diskusi yang sedang dibahas. Nilai variabel yang diteliti ditentukan dengan menggunakan instrumen penelitian. Akibatnya, jumlah instrumen penelitian yang digunakan akan tergantung pada jumlah variabel yang diperiksa.

### **Sumber Data**

berasal dari distribusi survei yang dilakukan secara pribadi di antara karyawan di PT. Fradisil Jaya Heiwa.

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono 2016) Area generalisasi yang disebut "populasi" terdiri dari hal-hal atau subjek dengan jumlah dan kualitas tertentu yang telah ditentukan melalui studi untuk diperiksa

dan dari mana kesimpulan bisa dibuat. Populasi pada riset ini sebanyak 100 karyawan, total tersebut ialah karyawan yang bekerja di PT. Fradisil Jaya Heiwa.

### **Sampel**

Sampel diambil dengan menghitung jumlah populasi, yang kemudian dirumuskan kedalam rumus Slovin, sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 80 karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Riset ini menggunakan program SPSS versi 25. Dengan beberapa pengujian sehingga mendapatkan hasil dan kesimpulan yang dapat memenuhi tujuan masalah pada riset ini.

### **Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dimana jika menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independent.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut (Ghozali 2016) untuk mengolah data yang telah diperoleh serta untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis regresi berganda dipilih karena dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial ataupun secara bersama-sama dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independent.

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

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali 2016).

### **Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali 2016).

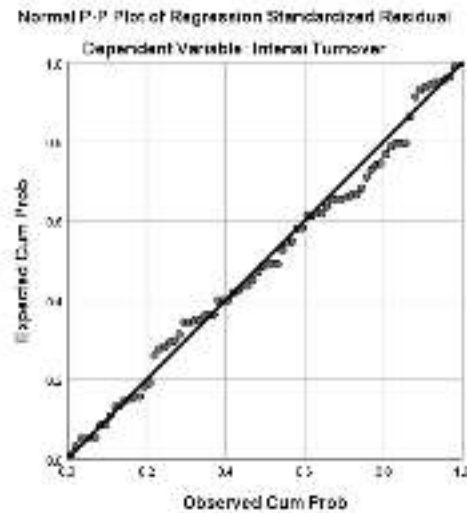
### **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2016).

## IV. HASIL

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1) Hasil Uji Normalitas



Menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal / grafik histogram sehingga data menunjukkan pada model yang dipakai sudah memenuhi persyaratan normalitas.

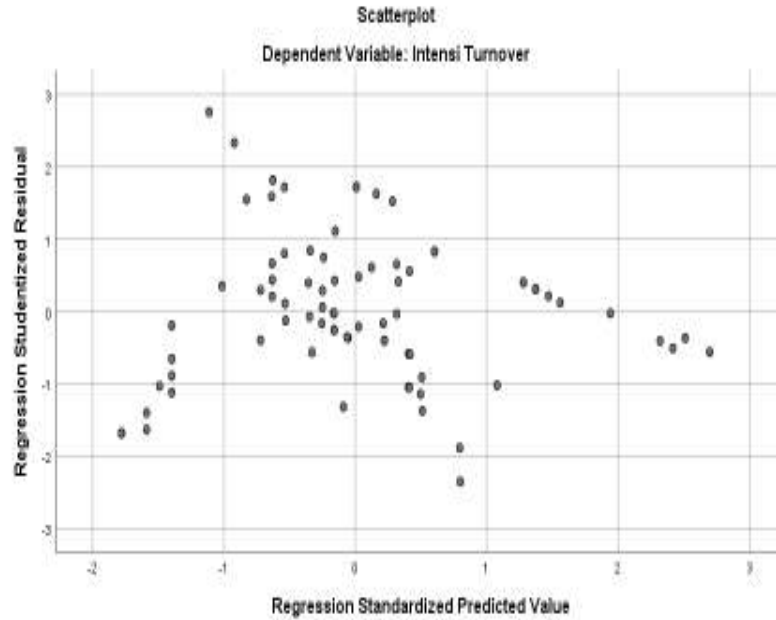
#### 2) Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
Model	Kompensasi	.458	2.185
	Motivasi Kerja	.458	2.185

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF tiap variabel bebas dalam model dibawah 10. Sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

#### 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menunjukkan titik yang diperoleh menyebar dengan acak serta tidak membentuk suatu pola / trend garis tertentu. Hal ini menyebabkan data yang tersebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan model ini bebas heteroskedastisitas.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### 1) Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. All requested variables entered.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja adalah variable input (*variable entered*) karena probabilitas dari kompensasi dan motivasi kerja memenuhi kriteria probabilitas, yang probabilitas dari kompensasi serta motivasi kerja dibawah 0,05.

Pengujian signifikansi korelasi ini dilakukan dengan pengujian 1 sisi, dimana proses dasar pengambilan keputusannya berdasarkan probabilitas. yang jika probabilitas ( $P > \text{Alpha} = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima.

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.479	4.39498

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Intensi Turnover

- Kolom R untuk model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi dengan besar 0,702. Hal ini mengatakan bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja adalah positif.
- Kolom *R Square* pada model 1 menunjukkan angka *R Square* dengan besar 0,493 merupakan pengkuadratan koefisien korelasi ( $0,702 \times 0,702 = 0,493$ ).
- R Square* adalah koefisien determinasi. Hal ini mengatakan bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja adalah sebesar 49,3% sedangkan ( $100\% - 49,3\% = 50,7\%$ ) dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. *R Square* berkisar 0 - 1, semakin besar angka *R Square* menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel serta sebaliknya juga.
- Kolom Adjusted R Square untuk model 1 = 0,479.

### 3) Hasil Uji Parsial (Uji T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.867	3.400		20.552	.000
	Kompensasi	-.418	.146	-.344	-2.866	.005
	Motivasi Kerja	-.399	.117	-.409	-3.408	.001

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Dari tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

- Kolom t dipakai untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah ada. Dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  serta tingkat signifikansi probabilitas.
- Pada kolom t diketahui bahwa nilai t penelitian untuk kompensasi ( $X_1$ ) = -2,866 dan nilai t penelitian untuk motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar -3,408. Dengan memakai tabel distribusi normal t & memakai tingkat keyakinan pengujian ( $1 - \alpha$ ) sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan / *degree of freedom* (df)  $N - 2 = 80 - 2 = 78$ , maka diperoleh nilai distribusi normal tabel  $t = 0,677$ . Oleh karena itu,  $t_{hitung}$  kompensasi lebih besar dari  $-t$  tabel ( $-2,866 > -0,677$ ) &  $t_{hitung}$  motivasi kerja lebih besar dari  $-t$  tabel ( $-3,408 > -0,677$ ) dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  & nilai probabilitas untuk motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* tenaga kerja pada di PT Fradisil Jaya Heiwa.

### 4) Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1443.481	2	721.741	37.365	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1487.319	77	19.316		
	Total	2930.800	79			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Diperoleh  $F_{hitung}$  untuk model 1 yaitu 37,365 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka tersebut yaitu  $0,000 < 0,05$  & juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,365 > 3,11$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan intensi *turnover* tenaga kerja. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat digunakan untuk memprediksi intensi *turnover* tenaga kerja.

## V. KESIMPULAN

- Diketahui koefisien korelasi kompensasi ( $X_1$ ) dengan besar  $-0,645$  yang berarti dimana korelasi memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*, motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan koefisien korelasi dengan besar  $-0,662$ . Ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja memiliki hubungan yang negatif dan menunjukkan semakin baik kompensasi dan motivasi kerja akan menurunkan intensi *turnover* tenaga kerja pada PT Fradisil Jaya Heiwa.
- Hubungan signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang berarti peningkatan kompensasi dan motivasi kerja dapat menurunkan intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa dan sebaliknya, penurunan kompensasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan intensi *turnover* tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa.
- $R$  Square pada model 1 menunjukkan angka  $R$  Square dengan besar 0,493. Hal ini menyatakan bahwa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 49,3% sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.
- Untuk nilai t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  kompensasi ( $X_1$ ) adalah  $-2,866$  dan nilai t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu  $-3,408$ . Dengan memakai tabel distribusi normal t & tingkat kesalahan (a) 78, maka nilai distribusi  $-t_{tabel}$  yaitu  $-0,677$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  kompensasi lebih besar dari t tabel ( $-2,866 > -0,677$ ) &  $t_{hitung}$  motivasi kerja lebih besar dari t tabel ( $-3,408 > -0,677$ ) dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk kompensasi memiliki besar  $0,000 < 0,05$  & nilai probabilitas untuk motivasi kerja memiliki besar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial secara signifikan pada intensi *turnover* tenaga kerja pada PT Fradisil Jaya Heiwa.
- Untuk  $F_{hitung}$  pada model 1 yaitu 37,365 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  &  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,365 > 3,11$ ). Dengan itu maka  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat hubungan linier antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi *turnover* tenaga kerja. Maka model regresi tersebut telah layak dan tepat dalam memprediksi intensi *turnover* tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S.P., and Judge T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, A.R.B., and K. Haryanti. 2014. “Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X.” *Jurnal Psikodemensia* 13(1): 98–114.
- Siwy, H.R.L. 2017. “Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Kinerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5(4): 401–18.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Anggraeni, D., Peng Wi, and E. Herijawati. 2020. “The Effects of Age and Experience on the Decision Making of Accounting Lecturers.” in *Proceedings of the 1st International Multidisciplinary Conference on Education, Technology, and Engineering (IMCETE 2019)*. Paris, France: Atlantis Press.
- Angreni, Tri. 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.
- Angreni, Tri, Adrian Hidayat, Georgius Listen, and Donny Yana. 2019. “Analisis Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas Untuk Menilai Going Concern Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(1 SE-Articles):121–28.
- Chandra, Yopie. 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):159–65.
- 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.
- Dinata, Vincent Virgo, Tjong Se Fung, and Nana Sutisna. 2019. “Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Le-Minerales Pada Toko Retail Kota Tangerang (Studi Kasus Di Pt. Laris Food Indonesia).” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(3 SE-Articles):55–63.
- Farunik, Canggih Gumanky. 2019. “Strategi Digital Leadership Menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):146–58.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginny, Puti Lenggo. 2019. “Analisis Strategi Bersaing Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Logistik Di Jakarta.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2 SE-Articles):107–28.
- Ginny, Puti Lenggo and Rio Jovinsen Jasumin. 2019. “Pengaruh Economic Value Added (EVA)

- Dan Return On Investment (ROI) Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018).” *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(2 SE-Articles):95–106.
- Hasibuan, M. S. P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Hidayat, Adrian. 2020a. “Netflix Business Sees Unprecedented Growth Amid CoviDs-19 Pandemic.” *Jurnal Penelitian Manajemen* 2(2):332–38.
- Hidayat, Adrian. 2020b. “New Regulation on Payment System No. 22/23/PBI/2020 by Central Bank of Indonesia.” *ECo-Buss* 3(1 SE-Articles):1–6.
- Hidayat, Adrian and Gustin Hartanto. 2019. “Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Smartphone Bergaransi Distributor Pada PT. Tiga Agung.” *ECo-Buss* 2(1 SE-Articles):16–29.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Listen, Georgius, Tri Angreni, Canggih Gumanky Farunik, and Donny Yana. 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):144–52.
- Melatnebar, B, Y. Oktari, and Y. Chandra. 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. 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. 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, 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.
- 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.
- Natalia, Devi, Nana Sutisna, and Canggih Gumanky Farunik. 2020. “The Influence of Price and Quality of Products on The Purchase Decision of Bread Products.” *ECo-Fin* 2(3 SE-Articles):146–51.
- Natalie, Tiara. 2019. “Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Kepercayaan Dan Persepsi Resiko Pada Pemabayaran Elektronik Terhadap Minat Menggunakan Ulang Gopay (Studi Kasus Di Kalangan Mahasiswa Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma).” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):830–38.
- 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.
- Parameswari, Rinintha. 2020. “THE EFFECT QUALITY TANGERANG LIVE TO PUBLIC SATISFACTION IN TAMAN ROYAL 2.” *Parapolitika: Journal of Politics and Democracy Studies* 1(1 SE-Articles).
- Parameswari, Rinintha, Pujiarti Pujiarti, and Eso Hernawan. 2020. “Adaptation Of Disruption In Fast Food Companies In The New Normal Era.” *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 18(3 SE-Articles):89–95.
- Pujiarti, Pujiarti, Heri Satrianto Satrianto, and Tri Angreni Angreni. 2019. “The Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction .” *ECo-Fin* 1(3 SE-Articles):150–55.
- Purnama, Octavianti, Vivin Hanitha, and Tri Angreni Angreni. 2020. “Financial Statement Analysis to Assess Company Financial Performance.” *ECo-Fin* 2(3 SE-Articles):168–74.
- Purnama, Octavianti, Vivin Hanitha, and Georgius Listen. 2019. “The Effectiveness of Promotion, Location and Brand Image on Motorcycle Purchase Decisions.” *ECo-Fin* 1(3 SE-Articles):156–64.
- Robbins, S. P. and Judge T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, A. R. B. and K. Haryanti. 2014. “Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X.” *Jurnal Psikodemensia* 13(1):98–114.
- Siwy, H. R. L. 2017. “Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Kinerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 5(4):401–18.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Sutisna, Nana. 2019. “Antara Pekerja Dengan Manajemen Perusahaan.” *Penelitian Manajemen* 1:244–54.
- Sutisna, Nana. 2020. “Pengaruh Penerapan Tata Kelola Perusahaan Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014- 2018.” *Akuntoteknologi: Jurnal Ilmia Akuntansi Dan Teknologi* 12(1):1–16.
- Tholok, Fidelis Wato, Rinintha Parameswari, and Pujiarti Pujiarti. 2020. “The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity At Sakura Jaya Company.” *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 18(2):56.
- 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 (Umkh.)” *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(2 SE-Articles):25–36.
- Wi, Peng. 2020. “Faktor –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.
- 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.
- Wibowo, Fx. Pudjo and Georgius Listen. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):93–103.
- Winata, S, A. Kusnawan, Limajatini, and S. Simbolon. 2020. “Individual Ethical Decision Making of Accounting Lecturers Between Idealism and Relativism in Tangerang.” in *Proceedings of the 1st International Multidisciplinary Conference on Education, Technology, and Engineering (IMCETE 2019)*. Paris, France: Atlantis Press.
- 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.
- 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.
- Winata, Suryadi, Tan Salikim, and Andy. 2020. “Phenomenon of the First Stage Kohlberg’s Theorem in Accounting Lecturer’s Ethical Decision Making.” in *Proceedings of the 1st International Multidisciplinary Conference on Education, Technology, and Engineering (IMCETE 2019)*. Paris, France: Atlantis Press.
- Yopie Chandra. 2019. “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).
- Yoyo, Toni and Georgius Listen. 2020. “The Effect Of Promotion, Price, And Quality Of Service In Decision Making Using Online Transportation.” *ECo-Fin* 2(3 SE-Articles):152–60.
- Yoyo, Toni, Nana Sutisna, and Berlin Silaban. 2019. “Analysis of Store Location and Atmosphere the Effect on Consumer Purchase Interest at Centro Department Store .” *ECo-Fin* 1(3 SE-Articles):144–49.