

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Pesona

Eunike Febe Josephine¹⁾¹, Sugandha²⁾

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

¹⁾eunike1995@gmail.com

²⁾sugandha.sugandha@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

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

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Motivasi 1
Disiplin Kerja 2
Lingkungan Kerja 3
Kinerja Karyawan 4

Abstrak

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, (2) hubungan antara kinerja karyawan dengan etos kerja, dan (3) hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Peneliti memberikan kuesioner kepada 100 responden untuk menguji data, dan SPSS versi 26 digunakan untuk menganalisis data. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung motivasi sebesar 10.952, disiplin kerja sebesar 5.138, dan lingkungan kerja sebesar 2.996. Hasil ini memiliki t tabel sebesar 1,660715 (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3, dan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria tersebut kemudian menunjukkan bahwa H₀ disetujui dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima karena F hitung > F tabel dan nilai f hitung sebesar 252.007 dengan nilai f tabel sebesar 3,09 dan tingkat signifikan 0,000. Jika ada motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan, maka ada hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Hal ini dikatakan mampu meningkatkan kinerja pegawai”.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan termasuk dalam kategori luas masalah manusia yang dicakup oleh HRM. Komponen penting yang mungkin mempengaruhi operasi perusahaan secara keseluruhan adalah kinerja karyawan. Salah satu komponen terpenting dari sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya. Motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja yang positif semuanya dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi yang tepat menimbulkan dorongan didalam membentuk etos kerja seseorang yang membuat mereka mau bekerjasama secara efektif dan berpadu dengan segala kemampuannya dan kepuasan, selanjutnya motivasi ini bisa mendorong perilaku atau dukungan seseorang sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk memperoleh hasil terbaik. Semakin tingginya motivasi karyawan, semakin produktif perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik artinya bahwa peningkatan kinerja karyawan tersebut secara menyeluruh. Memotivasi karyawan sangat diperlukan, karena dengan memotivasi kinerja karyawan akan naik, maka perlu memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan dari pihak manajemen perusahaan. Minimnya motivasi bekerja bisa mengurangi kinerja karyawan,

sehingga tidak akan bekerja sesuai ketentuan perusahaan, dan bisa berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan dan bisa menimbulkan kerugian.

Disiplin kerja. Tanpa adanya penerapan disiplin karyawan, akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya (Andy, 2016, 2018; Andy & -, 2018; Anggreni et al., 2021; Angreni et al., 2019; Angreni, 2020; Angreni & Lupie, 2021; Dinata et al., 2019; Ekonomi et al., 2021; Ekonomi & Hartono, 2021; Farunik, 2019; Ginny, 2019; Ginny et al., 2021; Ginny & Andy, 2021; Ginny & Jasumin, 2019; Hernawan et al., 2019, 2021; Hernawan & Andy, 2018, 2019; A. Hidayat, 2020a, 2020b, 2021; A. Hidayat & Hartanto, 2019; A. M. N. Hidayat & Prayogi, 2021; Krisna et al., 2021; Kusnawan et al., 2019, 2020; Listen et al., 2020; Mutmainnah & Dimiyati, 2021; Natalia et al., 2020; Natalie, 2019; Parameswari, 2020; Parameswari et al., 2021a, 2021b; Parameswari, Pujiarti, et al., 2020; Parameswari, Tholok, et al., 2020; Pujiarti et al., 2019, 2021; M. Purnama, Hanitha, et al., 2021; M. Purnama, Hidayat, et al., 2021; O. Purnama et al., 2019, 2020; Puspita & Rahmawan, 2021; Satrianto et al., 2021; Serlina, 2021; Silaswara, Parameswari, & Kusnawan, 2021; Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021; Simorangkir et al., 2021; Supriyanto et al., 2021; Sutandi et al., 2021; Sutisna, 2019, 2020; Trida et al., 2021; Visaka, 2021; Wibowo & Listen, 2019; Yonathan, 2021; Yoyo et al., 2019; Yoyo & Listen, 2020; Z.Dhea, N. Ari, Andy, 2020). Kinerja karyawan termasuk dalam subjek umum masalah manusia yang dihadapi HRM. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mungkin berdampak pada operasi perusahaan secara keseluruhan. Staf adalah salah satu elemen perusahaan yang paling penting. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja yang menguntungkan.

Karyawan dan tempat kerja memiliki hubungan langsung. Kinerja karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung, dan sebaliknya; di sisi lain, kinerja karyawan turun dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika pekerja produktif, sehat, aman, dan menyenangkan, lingkungan kerja terlihat kondusif. Hasil selama periode waktu yang lama menunjukkan seberapa cocok tempat kerja tersebut.

Kinerja pada karyawan diharap mampu menaikkan hasil dari perusahaan sehingga dapat berkompetisi dengan perusahaan yang lain. Perusahaan dengan kinerja dan semangat tinggi didalam bekerja mampu menyokong perwujudan target perusahaan.

Didalam rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Guna menguji hubungan motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.
2. Guna menguji hubungan disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.
3. Guna menguji hubungan lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.
4. Guna menguji hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian kuantitatif, dan SPSS versi 26 digunakan untuk menganalisis data.

Objek Penelitian

Karyawan PT. Pesona Teguh menjabat sebagai subjek penelitian penulis dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

135 pekerja PT. Teguh Pesona menjadi populasi dalam penelitian ini. 100 pekerja di PT. Firm Enchantment menjadi sampel penelitian ini. Penelitian ini mempergunakan rumus Slovenia karena dan tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel ialah 5%.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskripsi Data

“Analisis deskriptif ialah jenis data statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa maksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

2. Frekuensi Data

Data sering dikumpulkan dan diperoleh dalam jumlah yang banyak, sehingga menyulitkan kita untuk mengidentifikasi karakteristik data, sehingga perlu untuk mengatur atau mengatur sejumlah besar data ke dalam kelompok data sesuai dengan karakteristiknya, sehingga lebih mudah bagi kita untuk menganalisis data sesuai dengan kebutuhan kita.

3. Uji Validitas

Sugiyono (2017,430) menyatakan bahwa :

“Validitas ialah tingkat keakuratan antara data yang muncul pada subjek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”

III. HASIL

1. Data Responden

a. Deskripsi data responden didalam jenis kelamin

Data responden didalam jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Pria	40	40%
Wanita	60	60%
Total	100	100%

Sumber : Data Kuesioner

Tabel tersebut mengungkapkan bahwa, dari 100 responden, ada 40 pria dan 60 wanita, atau masing-masing 40% dan 60%, dari responden pria dan wanita. Sehingga dapat diartikan karakteristik responden terbanyak ialah wanita, yakni sejumlah 60 orang dengan persentase 60%.

b. Deskripsi data responden didalam usia

Data responden didalam usia

Usia	Responden	Persentase (%)
< 20	1	1%
20 – 30	44	44%
31 – 40	25	25%
41 – 50	20	20%
> 50	10	10%
Total	100	100 %

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, ada 100 responden; responden berusia di bawah 20 tahun terdiri dari satu orang dengan persentase 1%; responden antara usia 20 dan 30 terdiri dari 44 individu dengan persentase 44%; responden antara usia 31 dan 40 terdiri dari 25 individu dengan persentase 25%; dan responden yang berusia di atas 50 tahun terdiri dari 10 orang dengan persentase 10%. Sehingga dapat diartikan karakteristik responden terbanyak berusia 20 – 30 tahun sejumlah 44 orang dengan persentase 44%.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.930	10

Sumber data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.874	10

Sumber data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.919	10

Sumber data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.840	10

Sumber data SPSS versi 26

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.942 ^a	.887	.884	2.422	.887	252.007	3	96	.000	2.634

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data SPSS versi 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Koefisien korelasi sebesar 0,942 pada Kolom R. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara kinerja dan motivasi karyawan (X1), etika kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).
2. Nilai 0,887 ditampilkan di kolom R Square. Angka ini, atau $0,942 \times 0,942 = 0,887$, adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Nama lain dari R Square adalah koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel lain mempengaruhi 10% sisanya ($100\% - 88,7\% = 11,3\%$) terhadap kinerja karyawan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi 88,7%. Karena R Square memiliki nilai yang berkisar dari 0 hingga 1, semakin tinggi angka R Square, dan sebaliknya, semakin kuat pengaruh variabel satu sama lain.
3. Penyesuaian kolom R Square adalah 0,884.
4. Standar Error kolom Estimasi adalah 2,422.
5. Nilai standar deviasi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada tabel IV.56 Statistik Deskriptif di atas sebesar 6,598, lebih tinggi dari standar eror perkiraan yang hanya sebesar 2,422. Ini menunjukkan seberapa efektif model regresi ini untuk aplikasi.

4. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.184	1.359		2.342	.021	
	Motivasi	.737	.067	.619	10.952	.000	.368 2.719
	Disiplin Kerja	.349	.068	.283	5.138	.000	.386 2.589
	Lingkungan_K eria	.140	.047	.130	2.996	.003	.622 1.609

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber data SPSS versi 26

Data pada tabel diatas dapat dilihat :

1. Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk melakukan uji t, yang digunakan untuk menentukan benar atau tidaknya hipotesis yang ada. Ini dilakukan dengan menggunakan kolom t.

Kriteria pengujian: Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H₀ akan didiskualifikasi dan H_a diperbolehkan.

Dalam hal t (hitung) lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis H₀ diperbolehkan sedangkan hipotesis H_a tidak.

2. Hitung t untuk motivasi dapat ditemukan pada kolom t, dan diketahui sebesar 10,952. Nilai yang diperoleh dari distribusi t tabel adalah 1,660715 bila menggunakan tabel distribusi normal t bersamaan dengan uji tingkat kepercayaan (1-) 95%, tingkat kesalahan (α) 5%, dan derajat bebas (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3 = 97. Dengan demikian, nilai t motivasi lebih besar dari nilai t tabel, atau 10,952 lebih besar dari 1,660714. Setelah itu, kondisi menunjukkan bahwa H₀ tidak dapat diterima sedangkan H_a dapat diterima.

3. Diketahui bahwa t hitung untuk disiplin kerja adalah 5,138 yang terdapat pada kolom t.

Nilai yang diperoleh dari distribusi t tabel adalah 1,660715 bila menggunakan tabel distribusi normal t bersamaan dengan uji tingkat kepercayaan (1-) 95%, tingkat kesalahan (α) 5%, dan derajat bebas (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3 = 97. Akibatnya, nilai t (hitung) disiplin kerja lebih besar dari t tabel, yang dapat dinyatakan sebagai 5,138 lebih besar dari 1,660714. Setelah itu, kondisi menunjukkan bahwa H₀ tidak dapat diterima sedangkan H_a dapat diterima.

4. Nilai 2.996 yang dilambangkan sebagai t hitung untuk lingkungan kerja dapat ditemukan pada kolom t.

Nilai yang diperoleh dari distribusi t tabel adalah 1,660715 bila menggunakan tabel distribusi normal t bersamaan dengan uji tingkat kepercayaan (1-) 95%, tingkat kesalahan (α) 5%, dan derajat bebas (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3 = 97. Oleh

karena itu, nilai t (hitung) di lingkungan kerja lebih tinggi dari t tabel, atau 2,996 lebih besar dari 1,660714. Setelah itu, kondisi menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat diterima sedangkan H_a dapat diterima.

5. Pada kolom Sig. dipergunakan untuk pengujian probabilitas.

Kriteria pengujian :

Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

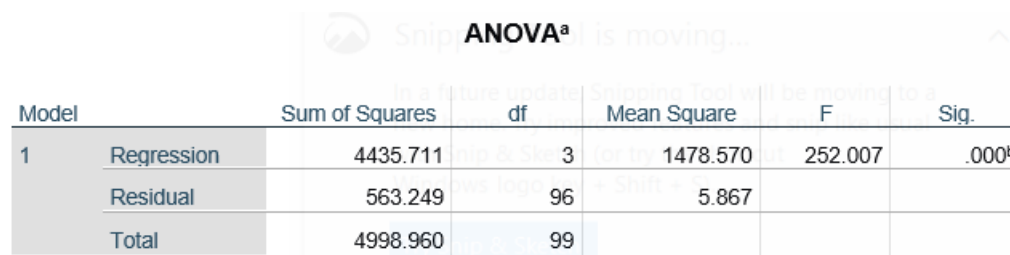
Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

6. Terlihat pada kolom Sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari motivasi 0.000 atau probabilitas dibawah 0.05 sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau regresi signifikan atau motivasi benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Terlihat pada kolom Sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari disiplin kerja 0.000 atau probabilitas dibawah 0.05 sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau regresi signifikan atau disiplin kerja benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8. Terlihat pada kolom Sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari lingkungan kerja 0.003 atau probabilitas dibawah 0.05 sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau regresi signifikan atau lingkungan kerja benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4435.711	3	1478.570	252.007	.000 ^b
	Residual	563.249	96	5.867		
	Total	4998.960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi

Sumber data SPSS versi 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

Berdasarkan hasil uji ANOVA, faktor F (hitung) yang meliputi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 252,007 dan taraf signifikan 0,000 0,05. Selain itu, faktor F hitung ditemukan lebih besar dari faktor F tabel yang memiliki nilai 3,09. Akibatnya, hipotesis nol H_0 terbantahkan sedangkan hipotesis nol alternatif H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier antara variabel kinerja dan motivasi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Jika ini masalahnya, model regresi valid dan bisa diterapkan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

- a. Karena koefisien korelasi untuk variabel motivasi (X1) dihitung sebesar 0,914, yang mendekati 1 dan lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kinerja karyawan berkorelasi positif dan signifikan, ditunjukkan oleh koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X2) yang dihitung sebesar 0,834, yang mendekati 1 dan lebih dari 0,05. Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, hal ini ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja (X3) yang menunjukkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,656 yaitu mendekati 1 dan lebih dari 0,05. Efek yang menguntungkan menunjukkan bagaimana peningkatan etos kerja, motivasi, dan lingkungan akan berdampak pada seberapa baik kinerja pekerja di PT. Pesona Tegas.
- b. Angka R Square adalah 0,887, sesuai dengan perhitungan koefisien determinasi atau kolom R Square. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel lain mempengaruhi 10% sisanya ($100\% - 88,7\% = 11,3\%$) terhadap kinerja karyawan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi 88,7%.
- c. Distribusi nilai t tabel untuk variabel motivasi (X1) adalah 1,660715. Akibatnya $10,952 > 1,660714$, atau t (hitung) motivasi lebih besar dari nilai t tabel. Kriteria tersebut kemudian menunjukkan bahwa H_0 disetujui dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan berkorelasi kuat.
- d. Distribusi nilai t tabel untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 1,660715. Dengan demikian, $5,138 > 1,660714$, atau t (hitung) disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel. Kriteria tersebut kemudian menunjukkan bahwa H_0 disetujui dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pekerja.
- e. Nilai distribusi t tabel untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah 1,660715. $2,996 > 1,660714$, jika t (hitung) lingkungan kerja lebih besar dari nilai t tabel, maka kriteria tersebut menunjukkan bahwa H_0 disetujui dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara tempat kerja dan kinerja karyawan.
- f. Hasil uji simultan faktor motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan nilai F (hitung) senilai 252,007 dan taraf signifikan 0,000 0,05 serta $F_{hitung} > F_{tabel} = 252,007 > 3,09$ ditampilkan. Akibatnya, H_0 diabaikan dan H_a diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara faktor motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Model regresi kemudian akurat dan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy. (2016). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA) PENGARUH BRAND IMAGE DAN PELAYANAN TERHADAP*. 1(1).
- Andy. (2018). PENGARUH RETURN ON ASSETS, DEBT TO EQUITY RATIO, DEBT TO ASSETS RATIO, UKURAN PERUSAHAAN DAN DEFERRED TAX EXPENSE TERHADAP TAX AVOIDANCE(studi empiris pada Perusahaan Jasa sektor perhotelan, restoran, dan pariwisata yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2015)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 42–522.
<https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/1f7b4e3d-0efb-3e05-93b8-0d6fd1f74b46/36dcb130-061e-1c21-4014-3d4f98551416>
- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Anggreni, T., Farunik, C. G., & Hendra, H. (2021). New Paradigm in Millennial Business: A Case Study of Pilona Coffee, Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1 SE-Articles), 206–2014. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.524>
- 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>
- Angreni, T., Hidayat, A., Listen, G., & Yana, D. (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), 121–128. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i1.776>
- Angreni, T., & Lupie, D. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Pakaian Dalam Pria PT. Colorindo Internusa di Carrefour Tangcity Mall: BRAND IMAGE AND PRICE ON PURCHASE DECISION. *eCo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 73–80. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i2.177>
- Dinata, V. V., Fung, T. S., & Sutisna, N. (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. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.187>
- Ekonomi, P., & Hartono, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ekonomi, P., Manggala, T. A., & Hidayat, A. (2021). *Pengaruh Kebijakan Harga , Citra Merek , dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Spring Bed King Koil PT . Duta Abadi Primantara*. 1(1).
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 146–158. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>
- Ginny, P. L. (2019). Analisis Strategi Bersaing Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Logistik Di Jakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2 SE-Articles), 107–128.

<https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.172>

- Ginny, P. L., & Andy, A. (2021). A Business Model Analysis On Hj NinaTMs Rental Housing Using Business Model Canvas Approach. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(3 SE-Articles), 75–90. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i3.637>
- Ginny, P. L., Farunik, C. G., & Fung, T. S. (2021). Potensi Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Babussalam Al Barokah Pada Kawasan Sapi Ternak Di Kabupaten Bogor. *eCo-Buss*, 4(1 SE-Articles), 58–80. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i1.209>
- Ginny, P. L., & Jasumin, R. J. (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. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i2.777>
- Hernawan, E., & Andy. (2018). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen gerai Alfamidi Taman Royal Tangerang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16, 1–8. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Hernawan, E., & Andy. (2019). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelanggan Gojek Dan Grab Online Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 17. No. 1 (2019)*, 17(1), 1–13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Hernawan, E., Cahyono, Y., Andy, Wi, P., & Alexander. (2021). Informasi Kebijakan Dividen Yang dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020). *Akuntoteknologi*, 2(Vol 13 No 2 (2021): Jurnal Akuntoteknologi), 13–23. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/804/450>
- Hernawan, E., Kusnawan, A., Andy, Riki, & Lihardi, R. (2019). Implementation of tax consultant monitoring information system to increase client satisfaction with E-CRM. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(8 Special Issue), 2419–2428.
- Hidayat, A. (2020a). Netflix Business Sees Unprecedented Growth Amid CoviDs-19 Pandemic. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 332–338.
- Hidayat, A. (2020b). 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>
- Hidayat, A. (2021). New Banks in Midst of Fintech and Neobanks: English. *eCo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 44–47. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i2.190>
- Hidayat, A., & Hartanto, G. (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. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i1.95>
- Hidayat, A. M. N., & Prayogi, E. (2021). Perancangan Proses Manufaktur Mesin Kompos Cair dari Sampah Buah . *Jurnal Asimetri: Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Inovasi*, 3(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.35814/asiimetrik.v3i1.1766>
- Krisna, T. N., Andy, & Samara, A. (2021). Pengaruh Current Ratio (Cr), Net Profit Margin (Npm), Debt To Equity Ratio (Der) Dan Firm Size Terhadap Harga Saham Pada

- Perusahaan Manufaktur Subsektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2), 456–465.
- Kusnawan, A., Andy, Hernawan, E., Silaswara, D., & Sefung, T. (2020). The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decisions. *TEST Engineering and Management*, 82(5116), 5116–5129. www.alexandria.com
- Kusnawan, A., Diana, S., Andy, A., & Tjong, S. (2019). Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang. *Sains Manajemen*, 5(2), 137–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v5i2.1861>
- 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 Pada perusahaan 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>
- Mutmainnah, M., & Dimiyati, A. (2021). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt Chip Motor Indonesia. ... : *Seminar Nasional Hasil ...*, 1(1). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/view/16501%0Ahttp://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/viewFile/16501/8623>
- 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>
- Natalie, T. (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), 830–838.
- 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., Silaswara, D., & Andy, A. (2021a). Swot Analysis Of Small And Medium Micro Business Development In Jatiuwung District, Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 92–101. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i2.594>
- Parameswari, R., Silaswara, D., & Andy, A. (2021b). Swot Analysis Of Small And Medium Micro Business Development In Jatiuwung District, Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(2 SE-Articles), 92–101. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i2.594>
- 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, P., Parameswari, R., & Janamarta, S. (2021). Performance Appraisal Standardization

- Of Educational Manpower And Education Management. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1 SE-Articles), 118–125. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.510>
- Pujiarti, P., Satrianto, H. S., & Angreni, T. A. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction . *eCo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 150–155. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/541>
- Purnama, M., Hanitha, V., & Hidayat, A. (2021). Analysis of Factors Affecting Firm Value in Property, Real Estate and Building Construction Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2014-2018 Period. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(2 SE-Articles), 70–83. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i2.592>
- Purnama, M., Hidayat, A., & Angreni, T. (2021). Employee Performance Analysis Influenced by Leadership Style, Motivation and Work Discipline. *eCo-Fin*, 3(3 SE-Articles), 375–379. <https://doi.org/10.32877/ef.v3i3.530>
- 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>
- Purnama, O., Hanitha, V., & Listen, G. (2019). The Effectiveness of Promotion, Location and Brand Image on Motorcycle Purchase Decisions. *eCo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 156–164. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/542>
- Puspita, Y. D., & Rahmawan, G. (2021). Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk pembelian produk H&M (Study Kasus Pada Online Shop Dystuff). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 98–104.
- Satrianto, H., Silaban, B., & Parameswari, R. (2021). The Role Of Small Micro Enterprises In Production Snack And Product Innovation Towards Additional Community Economic Income In Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1 SE-Articles), 87–98. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.507>
- Serlina, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di PT. Surya Bumi Permata. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/756%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/756/452>
- Silaswara, D., Parameswari, R., & Kusnawan, A. (2021). Analysis of the Success of Training Programs using Webinars During the Covid-19 Pandemic. *eCo-Buss*, 4(2 SE-Articles), 165–179. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.226>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.); 1 ed.).
- Simorangkir, V. D. T., Hidayat, A., Parameswari, R., & Yana, D. (2021). Pengaruh Return On Asset (ROA), Return On Equity (ROE), Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER), Dan Total Asset Turnover (TATO) Terhadap Kondisi Financial Distress. *GOODWILL: Jurnal Penelitian Akuntansi*, 3(2), 380–391. www.sahamok.net
- Supriyanto, A., Sutrisna, S., & Listen, G. (2021). The Relation of Price, Product Quality And Brand Image To Customer Loyalty In Manufacturing Companies. *eCo-Fin*, 3(3 SE-Articles), 380–387. <https://doi.org/10.32877/ef.v3i3.531>
- Sutandi, S., Wibowo, S., Sutisna, N., Fung, T. S., & Januardi, L. (2021). Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar (Kurs) Rupiah Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Harga Saham

- Gabungan (Ihsg) Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2016 -2020. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 78–90.
<https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.891>
- Sutisna, N. (2019). Antara Pekerja Dengan Manajemen Perusahaan. *Penelitian Manajemen*, 1, 244–254.
- Sutisna, N. (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.
- Trida, T., Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 77–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.706>
- Visaka, C. G. F. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 104–114.
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.25>
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (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.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/91>
- Yonathan, V. (2021). Pengaruh Promosi di Aplikasi Youtube dan Variasi Produk Terhadap Minat Beli Konsumen. *Jurnal Prosiding Ekonomi Bisnis*, 1(1), 757–766.
- 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>
- Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2019). Analysis of Store Location and Atmosphere the Effect on Consumer Purchase Interest at Centro Department Store . *eCo-Fin*, 1(3 SE-Articles), 144–149. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/540>
- Z.Dhea, N. Ari, Andy, S. (2020). Analysis Of Company Performance Effect On Share Price Study On Construction Sub Sector Companies Registered In Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 18. No. 1 (2020)*, 1, 1–9.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/294/178>