

# Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shinka Global Solution

Juki Bonar Pardede<sup>1)\*</sup>

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

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

<sup>1)</sup>[jukipardede@domain.ac.id](mailto:jukipardede@domain.ac.id)

---

Track record of the article:

## Abstrak

Accept March 2024;

Repair March 2024;

Received April 2024;

Available online April 2024;

Kepuasan karyawan bekerja merupakan aspek penting yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. Pada Perkemba Zaman, Pekerja yang sangat puas dengan pekerjaan mereka memiliki sikap positif terhadap apa yang mereka lakukan.

Rancangan Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak kompensasi, kepemimpinan, dan orientasi kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT Shinka Global Solution.

---

Keywords :

Kompensasi

Kepimpinan

Orientasi kerja

Kepuasan kerja

Pendekatan yang dipilih untuk studi dapat digunakan dengan metode analisis data, dan Strategi sampel yang dipakai adalah sampling purposive. Sebanyak 82 responden dari PT. Shinka Global Solution dipilih sebagai sampel untuk penelitian ini.

Berdasarkan (1)outcome spekulasi (Uji T) mampu dipahami Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) *Thitung* 9,532 > 1,664 dan signifikasi 0,000 < 0,05, (2) outcome hipotesi ( Uji T) mampu dipahami Kepimpinan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) *Thitung* 11,375 > 1,664 dan signifikasi 0,000 < 0,05. (3) outcome spekulasi ( Uji T) mampu dipahami Orientasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Thitung* 11,847 > 1,664 dan signifikasi 0,000 < 0,05.

Kesimpulan penelitian variabel kompensasi, kepemimpinan dan orientasi Pekerjaan memiliki dampak menguntungkan yang substansial terhadap kepuasan kerja. Dari perspektif pencapaian pengkajian melalui simultan terhadap faktor kompensasi, baik kepemimpinan maupun orientasi kerja berdampak pada kepuasan karyawan.

## Pendahuluan

Pengorganisasian tenaga penggerak objek persis untuk memastikan dampaknya bagi perusahaan, sebuah praktik yang dikenal sebagai (MSDM). (Winata and Limajatini 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup pengarahan, evaluasi, pemberian gaji, dan pengawasan ketenagakerjaan, kepuasan hidup dan aspek terhubung melalui kepastian hukum. (Fung, and N.Sutisna 2019)

Kegiatan bisnis bisa menyusut karena sikap pekerja, sebuah fenomena yang umum terjadi. (N. Sutisna, & Silaban 2019) Turnover intention, suatu jenis perilaku karyawan yang berdampak negatif pada perusahaan, yang ujungnya menyebabkan pegawai memastikan untuk meninggalkan perusahaan. (Hanitha, and Angreni 2020).

PT Shinka Global Solution mengalami masalah dengan kompensasi, kepemimpinan, dan orientasi kerja. Masalah yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian kompensasi, karena perusahaan menggunakan sistem target untuk menentukan pendapatan karyawan, yang menyebabkan ketidakpastian dan kecemasan di antara para staff.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah Tekanan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai adalah tantangan terkait kepemimpinan yang dapat secara signifikan membebani karyawan dengan stres. Ketika kepemimpinan memprioritaskan tujuan dengan mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja dan kepuasan kerja, fenomena ini memperoleh memicu merugikan dalam efisiensi serta retensi karyawan. Demikian pula, masalah dengan orientasi dapat muncul ketika perusahaan memberikan tantangan yang berat kepada karyawan baru selama proses orientasi. Mengharapkan karyawan baru untuk memenuhi target yang berat dalam jangka waktu yang singkat tanpa dukungan yang memadai dapat mengakibatkan kelelahan dan kekecewaan di antara karyawan.

Menurut Lilik Sriwiyati et al., (2023) Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan baru dapat beradaptasi dengan baik jika diberikan orientasi kerja yang berkualitas tinggi dalam bentuk pendekatan partisipatif, sambutan yang hangat, dan dukungan yang penuh perhatian. Ditemui keterkaitan yang penting serta menguntungkan dalam orientasi kerja serta kemampuan beradaptasi, yang mengindikasikan bahwa orientasi kerja yang lebih baik akan menghasilkan kemampuan beradaptasi karyawan yang lebih baik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan beradaptasi karyawan baru dan orientasi kerja saling berhubungan. Sedangkan menurut Regina F et al., (2022) Korelasi antara orientasi kerja dan kepuasan kerja menggarisbawahi pentingnya orientasi sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan karyawan, terutama dalam konteks kepuasan kerja di sektor jasa. Capaian tersebut didukung atas observasi Tindakan yang dikerjakan sebelumnya oleh Maslim (2014) yakni Orientasi kerja telah terkonfirmasi memperoleh dampak yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## Tinjauan Pustaka

### Kompensasi

Karyawan menerima kompensasi atas hasil kerja mereka di perusahaan. Memberikan kompensasi yang adil memiliki dampak positif bagi karyawan, karena hal ini biasanya menjadi tujuan utama bagi mereka yang bekerja di entitas bisnis.

Mengacu pada ( Sutisna, 2017 ) di buku terlabel Perilaku organisasi mengemukakan berupa :

“Kinerja karyawan yang sangat baik tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi perusahaan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, kompleksitas ini memperoleh kontribusi ini terbatas atas kapabilitas tenaga kerja, dan kemampuan mereka untuk memberikan kinerja yang efisien dan memenuhi harapan perusahaan.”

Menurut ( Sucitro dan Tholok, 2022 ) menyatakan bahwa

“kompensasi merupakan Kompensasi yang dibayarkan untuk penggunaan jasa pegawai, tenaga kerja, upah per jam, atau staff non-manajerial.”.

### Kepimpinan

Kepemimpinan dianggap sebagai bagian dari ilmu sosial terapan karena potensinya untuk meningkatkan kesejahteraan manusia melalui konsep dan praktiknya. Sebelum mengkaji secara menyeluruh subjek dan elemen-elemennya, penting untuk memiliki pemahaman yang komprehensif tentang kepemimpinan dari berbagai sudut pandang..

Menurut Kreitner dalam (Jodi Efreilm & Eso Hernawan 2022, 12) menyatakan bahwa :

“Kepimpinan merujuk pada langkah menggerakkan orang itu demi menjangkau target secara kompak”.

Megacu pada Karto, dalam (Ganyang, 2018) di buku terlabel pengelolaan progres ( SDM ) abstraksi serta kondisi yang ada menyatakan menyatakan yaitu :

“Kepemimpinan adalah jenis kendali ini didasarkan pada kapasitas individu untuk memotivasi atau memengaruhi orang lain atas bertindak lewat taktik ini memperoleh diterima dari kelompok, dan memiliki keterampilan khusus yang sesuai dengan situasi.”

## **Orientasi Kerja**

Berdasarkan Ali, dalam (Aditya Wardhana, 2021) di buku terlabel (SDM) menjelaskan yaitu :

“Orientasi kerja adalah proses pengenalan dan adaptasi yang dibangun dan dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengintegrasikan karyawan baru ke dalam organisasi, pekerjaan, dan lingkungan kerja.”.

Menurut Parks (2019) buku yang berjudul bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Orientasi karir adalah proses pemberian informasi, pengenalan, dan bimbingan untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan cepat dan efektif dengan lingkungan kerja mereka yang baru.”

## **Kepuasan Kerja**

Mengacu pada Sutrisno pada (Natus, Rustandi; Nana, 2022) menyatakan bahwa

“Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi sikap karyawan sesuai melalui kriteria yang terpaut lewat staff kerja tersebut.”

Mengacu pada Fidelis, T. W., Santosa, S., & Janamarta, S. (2019) mengeluarkan pernyataan yakni : “kesenangan dalam pekerjaan adalah persepsi aspek diukur dalam hal apakah Anda menyelesaikan pekerjaan Anda atau tidak.”

## **Metode**

### **Jenis Penelitian**

Metode kuantitatif digunakan dari pengkajian. statistik ini dikumpulkan dan disebarakan lewat survei kuesioner atas staff kerja PT. Global Shinka Solution.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan penulis pada observasi adalah staff kerja PT. Shinka Global Solution. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang outsourcing yang bernama PT. Shinka Global Solution yang berlokasi di Kawasan Moderland, Metropolis Town Square, Jl. Hartono Raya No.15 Blok GM 5, Klp. Indah, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118. observasi objek dilakukan dengan maksud memahami pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan otoritas kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Shinka Global Solution.

### **Jenis dan Sumber Data**

Sumber data observasi adalah zona keterangan dikumpulkan, serta terdapat data itu pasti hal mengenai pendekatan mencapai data yang relevansi. asal data ini digunakan adalah:

Data primer merupakan asal informasi peninjauan ini diperoleh secepatnya dengan karyawan PT. Shinka Global Solution. Data primer dijumpun untuk merespon pernyataan eksplorasi mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Data primer berasal dengan angket ini disebarkan serta diisi oleh partisipan.

Data sekunder adalah asal informasi tidak terbuka yang memberikan salinan atau kombinasi data dengan individu lainnya. informasi ini diterima berasal dari fasilitas baca serta sumber-sumber lainnya ini relevan dengan masalah ini sedang dikaji, sehingga memberikan konsepsi ini memudahkan peneliti dalam menyelesaikan pengamatan.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi di peninjauan ini adalah staff kerja PT. Shinka Global Solution kuantitasnya 103 responden..

Menurut Sugiono dalam jurnal (Tholok et al., 2023, p. 4) menyatakan bahwa :

“Populasi yakni bidang standar memiliki sifat mencakup dengan obyek atau subyek dan dari mana kesimpulan dapat ditarik.”.

Sampel menggunakan eksplorasi adalah total keseluruhan populasi yakni 82 orang..

Menurut Sugiono dalam jurnal (Inggriani & Janamarta, 2019) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah elemen rendah dengan karakteristik atau partisipan populasi dipilih berdasarkan metode spesifik untuk mewakili populasi.”.

## **Teknik Pengumpulan Data**

pendekatan ini digunakan untuk penghimpunan informasi adalah:

### **1.Kuesioner**

Kuesioner ialah pendekatan penghimpunan informasi yang mendistribusikan serangkaian pernyataan kepada partisipan melalui jaringan onlin tidak dengan keberadaan peneliti..

2.Wawancara (fidelis, et al., 2020) Teknik wawancara terdiri dari tanya jawab, dan percakapan pribadi antara pewawancara dan responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan..

### **3.Studi internet**

Karena terbatasnya referensi perpustakaan, maka metode pembelajaran melalui internet dilakukan dengan cara mencari referensi yang dapat dipercaya dan melakukan pencarian untuk menambah informasi yang relevan..

### **4.Observasi**

Semua ilmu pengetahuan berawal dari observasi. metode pengumpulan statistik ini ditemukan dengan data primer ini dilaksanakan melalui langsung maupun tidak langsung dari partisipan yang dibuat sampel kajian dari badan usaha. ( Natalia et al., 2020 ).

### Teknik Analisis Data

**1. Koeffisien Determinasi :**

direalisasikan guna memahami skalanya keterlibatan variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y), Jika koefisien determinasi adalah 1 atau mendekati 1 , mengimplikasikan relasi antara variable - variabel itu bertambah kuat. Disisi lain, jika koefisien korelasi dekat 0, mengimplikasikan keterkaitan antara variable - variabel tersebut lemah.

**2. Uji T**

Dari perspektif Ghozali (2018:152). bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  / poin signiffikasi uji  $t < 0,05$  Dalam hal ini, memperoleh rumusan bahwa variabel independen melalui individu memiliki implikasi yang signifikan terhadap variable dependen..

**3. Uji F**

Dari perspektif Ghozali (2018:179) evaluasi implikasi simultan diaplikasikan bagi mengetahui bagaimana variable independen dalam hal bersama-sama atau simultan berdampak pada variabel dependen.  $t_{tabel}$  dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 5% dan  $df = n - k$ . Jika evaluasi signiffikasi lebih kecil dari tingkat signiffikasi 0,05, dari situ dirumuskan sehigga  $H_a$  akan diterima.

## Hasil

**1. Tabel Model Summary**

- Uji Koeffisien Determinasi (  $R^2$  )

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.758	2.419	.767	85.479	3	78	.000

a. Predictors: (Constant), ORIENTASI KERJA ( X3 ), KOMPENSASI ( X1 ),

KEPIMPINAN ( X2 )

Sumber : SPSS v25

1. maka untuk uji Determinasi berganda

$R = 0,876$

Interpretasinya:

dihasilkan bagan, teridentifikasi bahwa evaluasi signiffikan adalah  $< , 000$  itu sebabnya dinyatakan bahwa korelasi antara variable, & nilai  $r_{square} = 0,876$  maknanya nampak kaitan itu

kuat antara aspek Kompensasi ( X1 ), Kepimpinan ( X2 ), Orientasi Kerja ( X3 ) Terhadap Kepuasan Karyawan ( Y ).

2. Kolom  $R_{Square}$ , bagi model 1 mengonfirmasi, Evaluasi  $R_{Square}$  evaluasi kuantitasnya (penguadratan diambil koefisiensi kolerasi Juga bisa  $0,876^2 = 0.767$ ).  $R_{Square}$  dirujuk juga serta koefisiensi validasi. Perihal ini berarti meluasnya pengaruh Kompensasi, Kepimpinan dan Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan adalah (76,7%).

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Uji T Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Karyawan ( Y )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.813	2.397		8.684	.000
	KOMPENSA SI ( X1 )	.544	.057	.729	9.532	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA ( Y )

a. Persamaan :  $Y = 20,813 + 0,544X1$

b. outcome evaluasi Signiffikan Parsial (Uji Statistik T)

Nilai signifikasi 0,00 lebih kecil 0,05

evaluasi  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $9,532 > 1.664$ )

Berlandaskan 2 esensi penarik penetapan di atas, Sebab itu Peroleh rumusan “ Kompensasi mempunyai efek menguntungkan serta signiffikan dalam kepuasan kerja”. Artinya lebih ditinggikan kompensasi ini ditetapkan, jadi kepuasan karyawan semakin meningkat .

Uji T Pengaruh Kepimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.091	2.336		7.317	.000
	KEPIMPINA	.622	.055	.786	11.373	.000
	N ( X2 )					

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA ( Y )

a. Persamaan :  $Y = 17,091 + 0,622X2$

b. outcome evaluasi Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Nilai signifikasi  $0,000 < 0,05$

evaluasi  $t - \text{hitung} > t - \text{table} (11,373 > 1.664 )$

Berlandaskan 2 esensi penarik penetapan di atas, Sebab itu Peroleh rumusan “Kepimpinan mempunyai efek menguntungkan serta signifikan dalam kepuasan kerja”. Artinya lebih ditinggikan peran Kepimpinan ini ditetapkan maka kepuasan karyawan terus Melonjak.

#### Pengaruh Orientasi Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.632	2.980	2.105

a. Predictors: (Constant), ORIENTASI KERJA ( X3 )

a. Persamaan :  $Y = 17,091 + 0,622X2$

b. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Nilai signifikasi  $0,000 < 0,05$

Nilai  $t - \text{hitung} > t - \text{table} (11,373 > 1.664 )$

Berdasarkan 2 dasar pengambilan Keputusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa “Kepimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Artinya semakin tinggi peran Kepimpinan yang diberikan, jadi kepuasan karyawan terus Melonjak.



- Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1500.790	3	500.263	85.479	.000 <sup>b</sup>
	Residual	456.490	78	5.852		
	Total	1957.280	81			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA ( Y )

b. Predictors: (Constant), ORIENTASI KERJA ( X3 ), KOMPENSASI ( X1 ),

KEPIMPINAN ( X2 )

Sumber :SPSS v25

Berlandaskan outcome uji Anova, didapatkan skor F kalkulasi lebih meningkat luas dari F bagan  $85,479 > 2,72$ ) bersamaan tingkat signifikansi  $0,00$  yang  $<$  dari  $0,05$ . Melalui Sebab ini, Praduga Opsi ( $H_a$ ) diterima, sesaat Praduga  $0$  ( $H_0$ ) dihindari topik mengindikasikan Keberadaan keterkaitan liner antara variable independent dan dependen.

## Kesimpulan

Sesuai dengan outcome riset serta elaborasi Perihal “Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan, Orientasi Kerja atas Kepuasan Kerja PT. Shinka Global Solution, karenanya outcome ini dicapai berupa:

### 1. Kesimpulan Umum

#### a) Kompensasi

Berlandaskan outcome tanggapan dari kuesioner tentang dampak kompensasi, kepimpinan, dan orientasi kerja atas kepuasan karyawan PT. Shinka Global Solution, dengan partisipasi bersedia 82 responden yang disebarkan oleh penulis Hasil menunjukkan bahwa kompensasi di perusahaan tersebut mempunyai Efek menguntungkan kepada kinerja karyawan. Bobot T hitung seukuran 9,532, ini  $>$  1,664, menyatakan hal tersebut ditemukan implikasi signifikan kompensasi (X1) atas Kepuasan Karyawan (Y).

#### b) Kepimpinan

Berlandaskan outcome tanggapan dari kuesioner tentang dampak kompensasi, kepimpinan, dan orientasi kerja atas kepuasan karyawan di PT. Shinka Global Solution, dengan partisipasi dari 82 responden yang disebarkan oleh penulis. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja di perusahaan

tersebut mempunyai Efek menguntungkan kepada kinerja karyawan. Bobot T hitung seukuran 11,373, > dari 1,664, menyatakan hal tersebut ditemukan implikasi signifikan kepemimpinan (X2) atas kepuasan Karyawan (Y).

#### c.) Orientasi Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner tentang dampak kompensasi, kepemimpinan, dan Orientasi Kerja atas kepuasan staff kerja PT. Shinka Global Solution, dengan partisipasi dari 82 responden yang disebarakan oleh penulis. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut mempunyai Efek menguntungkan kepada karyawan. Bobot T hitung seukuran 11,847, ini > dari 1,664, menyatakan bahwa menyatakan hal tersebut ditemukan implikasi signifikan terhadap orientasi kerja (X3) atas kepuasan Karyawan (Y).

#### d.) kepuasan Karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner mengenai dampak kompensai, kepemimpinan, orientasi kerja terhadap kepuasn kerja pada PT. Shinka Global Solution , dengan partisipasi dari 82 responden yang disebarakan oleh penulis. Dari hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwa kepuasan di PT. Shinka Global Solution mendapat respons positif dari responden, dan sebagian besar karyawan perusahaan menyatakan persetujuan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan karyawan di PT. Shinka Global Solution dinilai baik.

## Daftar Pustaka

- Ali, Hasan. (2021). The Impact of Employee Orientation on Job Performance: Evidence from a Case Study of a Manufacturing Firm. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 185-200
- ELfrelm, J., & Hernawan, EL. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Lilfe Filnancilal Indonesia. *BLAGilan Marketing. Prosiding: ELkonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–6.
- Farunik, Canggih Gumanky. 2019. "Strategi Digital Leadership Menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):146–58.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita* (I. MEDIA (ed.)).
- Inggriani, A., & Janamarta, S. (2019). Pelngarulh "Brand Namel", "Pelrceliveld Qulality", Harga telrhadap Kelpultulsan Pelmbellian Bahan Bakar Minyak jelnis Sulpelr, Stuldi Kaulsalitas pada Pelnggulna Motor Produksu Masal di Shelll BSD 1 Jalan Pahlawan Selribul. *Primanomics : Julrnal ELkonomi & Bisnis*, 17(3), 26.

- Lilik Sriwiyati et al., (2023) Hubungan Pelaksanaan Orientasi Kerja Dengan Kemampuan Adaptasi Karyawan Baru. *Jurnal Ilmu Kesehatan* Vol. 11No.1 Mei 2023. <https://ejournal.stikespantikosalaa.ac.id/index.ph>.
- 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>
- Maslim C. H. 2014. Analisa pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pedekatan "instrumentally, solidaristic, dan bureaucratic" ( studi kasus pada Siam Bistro Zigazaga Restaurant Surabaya. Bachelor Thesis Petra Christian University. [http://dewey.petra.ac.id/jiunkpe\\_dg\\_5715.html](http://dewey.petra.ac.id/jiunkpe_dg_5715.html). Diakses tanggal 20 April 2015. Hal. 1-15.
- 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.
- Natius, Rustandi; Nana, S. (2022). Peingaruh Budaya Oirganisasi, Koimpeiteinsi Keirja Dan Streiss Keirja Teirhadap Keipuanan Keirja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukseis.<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/indeix.php/prois/articlei/view/1600/946>
- 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). <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- 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.
- Parks, Janet B. (2019). Employee Orientation and Onboarding Best Practices. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 485-497
- Regina F et al., (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado .*Jurnal Emba*, ha1 126 -1265. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10126>.
- Sucitro, N. dan Tholok, F.W. (2022) "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dwi Java Trasindo," *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2). Tersedia pada: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1613%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/1613/958>.
- Sutisna, N. (2019). Antara Pekerja Dengan Manajemen Perusahaan. *Penelitian Manajemen*, 1, 244–254.

- 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.
- Sutisna, Nana (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 124–135.
- Tholok, F. W., Santosa, S., & Janamarta, S. (2019). Studi Ketertarikan Masyarakat Terhadap Penggunaan Aplikasi Tangerang Live (Pendekatan Pada Teori Skala SERVQUAL). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.165>
- Tholok, F. W., Sulgandha, S., Janamarta, S., & Paramelswari, R. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelngiriman Terhadap Kelpuasan Pellanggan Toko Onlinelazada (Stuldi Kasuls Mahasiswa ULniveIrsitas Bulddhi Dharma Fakultas Bisnis). *Primanomics : Julrnal ELkonomi & Bisnis*, 21(2), 26–34
- 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.
- 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.
- 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>