



Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan

* **Laily Arafah**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso

Eka Purnama sari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso, Sariekapurnama

Alamat : Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241, Indonesia

* Korespondensi : lailyarafah@gmail.com

Abstract .This research aims to determine the influence of workload, work environment and leadership style on employee performance. This research uses a quantitative method with data collection techniques, questionnaires and interviews. The number of samples in this study was as many as respondents. Drawing the number of samples using the Total Sampling technique. Data management uses SPSS version 25 software. Based on research, it shows that Work Load is $t_{count} 2.337 > t_{table} 2.016$, so Workload partially has a significant effect on Employee Performance. In the work environment, the value obtained is $t_{count} 3.016 > t_{table} 2.016$, so the work environment partially has a significant effect on employee performance. For Leadership Style, the value obtained is $-877 < t_{table} 2.016$, so Leadership Style partially has no significant effect on Employee Performance. Based on the F_{count} value = 7.542 while the F_{table} value = at $\alpha = 0.05$ with $n = 47$, the F_{table} value is obtained. From these results it is known that $F_{count} > F_{table}$ is $7.542 > 2.82$. So it can be concluded that Workload, Work Environment, and Leadership Style together influence Employee Performance at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

Keywords : Workload, Work Environment, and Leadership Style

Abstrak .Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data kuesioner, wawancara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak responden. Penarikan jumlah sampel menggunakan teknik Total Sampling. Pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja yaitu sebesar thitung 2,337 > ttabel 2,016, maka Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Lingkungan Kerja diperoleh nilai thitung 3,016 > ttabel 2,016, maka Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai thitung -877 < ttabel 2,016, maka Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai Fhitung = 7,542 sedangkan nilai Ftabel = pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 47$ diperoleh nilai Ftabel. Dari hasil tersebut diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,542 > 2,82$. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

Kata Kunci : Beban kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan potensi setiap orang untuk mencapai sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan berpikir dan kekuatan fisik seorang individu, yang perilakunya dipengaruhi oleh keturunan, lingkungan dan pekerjaan karena dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusianya. Dalam prakteknya, tentu saja mengelola dan mengatur sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu

perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh

manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. (Paramitadewi, 2017) hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan observasi penulis mengenai gaya kepemimpinan di atas, bahwasannya PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Terdapat gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan, dan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memotivasi anggota tim. gaya kepemimpinan transformasional adalah Pemimpin yang menerapkan gaya ini memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka memotivasi anggota tim melalui komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan contoh yang baik. Gaya kepemimpinan transformasional juga melibatkan pembangunan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang untuk mencapai tujuan bersama serta dapat mengelolah suatu kelompok untuk tujuan organisasi. Menurut Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat atau

keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Menurut James (Cahya Wiratama 2019) mengatakan Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori

1) Pengertian Kinerja Karyawan

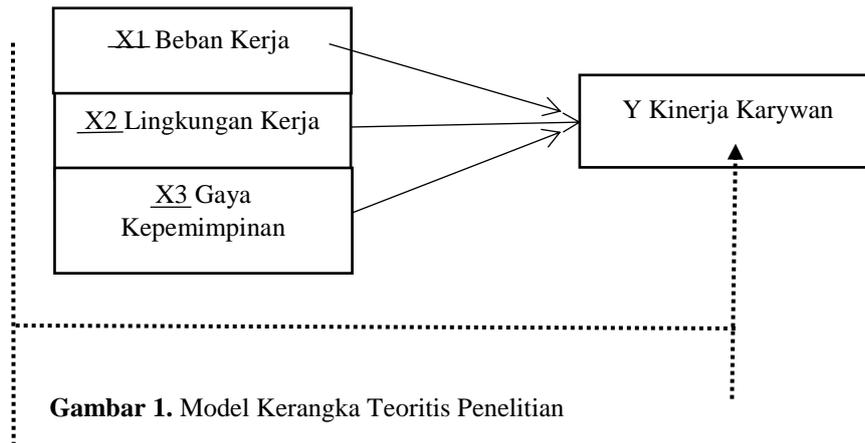
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Kinerja karyawan juga merupakan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos, Sambul dan Rumawas, 2018).

2) Pengertian Beban Kerja

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos, Sambul dan Rumawas, 2018). Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carollina, 2017)

3) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018). Sunyoto dalam Astuti & Iverizkinawati, (2019) Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat dalam bekerja.



METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang dihasilkan melalui pengumpulan informasi baru melalui metode seperti survei, wawancara, pengamatan langsung, atau pengumpulan data dari sumber primer lainnya. Data sekunder menyatakan data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang dimaksud merupakan data yang dapat diperoleh dari buku referensi, jurnal penelitian, internet untuk dijadikan sebagai referensi Sugiyono (2018). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 responden. Lokasi pada penelitian ini adalah PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Teknik analisis data ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan uji hipotesis. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 1.429 | 3.997 | | | .358 | .724 |
| beban kerja | .356 | .153 | .368 | | 2.337 | .027 |
| lingkungan kerja | .386 | .128 | .464 | | 3.016 | .006 |
| gaya kepemimpinan | -.095 | .108 | -.131 | | -.877 | .389 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 1 hasil pengolahan data terlihat pada tabel unstandardized coefficient B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.429 + 0,356X_1 + 0,386X_2 + - 0,095X_3 + e$$

Keterangan :

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 1.429, yang berarti variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan dalam keadaan konstan sebesar 1.429.
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_1 = 0,356$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 35,6%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,386$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 38,6%.
4. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_3 = -0,095$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar -9,5%.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 2
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.429 | 3.997 | | .358 | .724 |
| beban kerja | .356 | .153 | .368 | 2.337 | .027 |
| lingkungan kerja | .386 | .128 | .464 | 3.016 | .006 |
| gaya kepemimpinan | -.095 | .108 | -.131 | -.877 | .389 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden dan "k" jumlah variabel independen = 47-4=43. Nilai ttabel untuk n=47 adalah . Dapat dilihat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari nilai thitung 2,337 > ttabel 2.016. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana "n" adalah jumlah responden dan "k" jumlah variabel independen = 47-4=43. Nilai ttabel untuk n=47 adalah 2,016. Dapat dilihat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh dari nilai thitung

$3,016 > t_{tabel} 2,016$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung $> t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana "n" adalah jumlah responden dan "k" jumlah variabel independen = $47-4 = 43$. Nilai t_{tabel} untuk $n=47$ adalah 2,016. Dapat dilihat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh dari nilai thitung $-0,877 < t_{tabel} 2,016$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 2
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 313.136 | 3 | 104.379 | 7.542 | .001 ^b |
| | Residual | 359.830 | 26 | 13.840 | | |
| | Total | 672.967 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja , beban kerja

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai Fhitung = 7,542 sedangkan nilai Ftabel = pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 47$ diperoleh nilai Ftabel . Dari hasil tersebut diketahui Fhitung $> Ftabel$ yaitu $7,542 > 2,82$. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.3
Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .682 ^a | .465 | .404 | 3.720 |

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja , beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja

- Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 menjelaskan bahwa :
 - R = 0,682 memiliki hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 68,2% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin erat.

2. Adjusted R Square = 0,465 yang berarti 46,5% faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan 53,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Standart error of the Estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Standart error of the Estimate disebut juga standar deviasi. Dari tabel Std. error of the Estimate diatas adalah 3,720 semakin kecil standart deviasi berarti model semakin baik.

KESIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.
4. Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

REFERENSI

- [1] Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- [2] Astuti, R., & Iverizkinawati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal IIman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1). 26-41.
- [3] Astuti, R., & Lesmana, A. O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 42-51.
- [4] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- [5] Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.

- [6] Fiqih, A. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania: Journal Of Islamic Economic and Social*, 1(2), 215-252.
- [7] Paramitadewi, F. K. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- [8] Riana, N. K., & Alsyauki, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1-26.
- [9] Sari, E. P., Ilham, R. N., Putri, D. E., & Syahputri, A. (2022). Kebijakan Dividen Sebagai Pemediasi Pengaruh Antara Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Indeks Lq 45. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 676-686.
- [10] Putri, D. E., & Sari, E. P. (2020). Dampak CR, DER dan NPM terhadap Tobins Perusahaan Sub Sektor Kosmetik dan Barang Keperluan Rumah Tangga yang terdaftar di BEI. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 249-255.
- [11] Sari, E. P. (2019). Pengaruh cr, roa, sa, tato terhadap der pada perusahaan perkebunan di bei. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 01-12.
- [12] Sari, E. P., Anggriyani, D., & Komariah, N. (2020). Pengaruh Perputaran Persediaan dan Perputaran Piutang terhadap Profitabilitas. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 36-47.
- [13] Masyitah, E., Sari, E. P., Syahputri, A., & Julyanthry, J. (2022). Pengaruh Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak (Studi Empiris Perusahaan Plastik dan Kemasan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2016-2020). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 524-538.
- [14] Masyitah, E., Sari, E. P., & Kadariah, S. (2022). Profitabilitas Ditinjau Dari Likuiditas, Struktur Aktiva Dan Struktur Modal Pada Sektor Industri Barang Konsumsi. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 108-119.
- [15] Syahputri, A., Putra, H. S., Julyanthry, J., Sari, E. P., & Putri, D. E. (2022). Effect of Current Ratio and Debt to Asset Ratio on Return On Asset Moderated by Firm Size. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 191-204.
- [16] Kurniawan, H., Yusfrizal, Y., & Sari, E. P. (2020). PKM Sistem Informasi Pengelolaan Data Makam Sebagai Layanan Informasi Makam Kepada Masyarakat Berbasis Web dan Android. *WIDYABHAKTI Jurnal Ilmiah Populer*, 3(1), 49-54.
- [17] Kurniawan, H., Tanjung, M. R., Swondo, A. P., Sari, E. P., & Negoro, W. S. (2021, August). Decision Support System for Employee Performance Assessment for Administration Promotion Using Analytic Hierarchy Process. In *2021 IEEE 7th International Conference on Smart Instrumentation, Measurement and Applications (ICSIMA)* (pp. 276-279). IEEE.

- [18] Sari, E. P., Lubis, N. I., Lubis, C. W., & Susilawaty, T. E. (2021). Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Berbasis Tingkat Struktur Modal Pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2), 162-172. (done)
- [19] Masyitah, E. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan PPN dan PPNBM. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(2), 89-104.
- [20] Masyitah, E., Sari, E. P., Syahputri, A., & Julyanthry, J. (2022). Pengaruh Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak (Studi Empiris Perusahaan Plastik dan Kemasan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2016-2020). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 524-538.
- [21] Masyitah, E., Sari, E. P., & Kadariah, S. (2022). Profitabilitas Ditinjau Dari Likuiditas, Struktur Aktiva Dan Struktur Modal Pada Sektor Industri Barang Konsumsi. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 108-119.
- [22] Simatupang, J., & Masyitah, E. (2021). Pengaruh Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Sektor Kontruksi Dan Bangunan Yang TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2016–2020. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2), 119-131.
- [23] Masyita, E., & Harahap, K. K. S. (2018). Analisis kinerja keuangan menggunakan rasio likuiditas dan profitabilitas. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 1(1), 33-46..
- [24] Rismanty, V. A., Dewi, I. K., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Current Ratio (Cr), Debt To Equity Ratio (Der), dan Total Asset Turnover (Tato) Terhadap Return on Asset (Roa) Pada Perusahaan Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2011-2020. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 457–465. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.481>
- [25] Satria, R. (2022). Pengaruh Current Ratio (Cr) dan Debt To Equity Ratio (Der) Terhadap Return on Asset (Roa) Pada Pt Mayora Indah Tbk Periode 2009 – 2020. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 440–447. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.479>
- [26] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- [27] Utami, A. U. (2019). Pengaruh Current Ratio , Total Asset Turnover Terhadap Return on Asset Pada Pt . Intan Wijaya. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 16(3), 325–333. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/download/690/853>
- [28] Yenti, E., Handayani, S. D., & Fitria, N. (2021). Pengaruh Financing To Deposit Ratio Terhadap Return on Asset Pada Pt. Bpr Syariah Al-Makmur Limbanang Kabupaten Lima Puluh Kota Periode 2012-2019. *Jurnal Akuntansi Syariah (JAKSy)*, 1(1), 79. <https://doi.org/10.31958/jaksya.v1i1.2795>