

## ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI PROMISE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG LANGSA

Ray Milenia<sup>1</sup>, Fitra Muliani<sup>2</sup>

Program Studi Matematika, Fakultas Teknik, Universitas Samudra, Langsa, Aceh

Email: <sup>1</sup>[raymilenia252000@gmail.com](mailto:raymilenia252000@gmail.com) <sup>2</sup>[fitramuliani@unsam.ac.id](mailto:fitramuliani@unsam.ac.id)

### ABSTRAK

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa merupakan salah satu instansi yang menyediakan beberapa asuransi yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Pensiun (JP). BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa merupakan instansi yang bersifat sebagai kantor pelayanan sehingga kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan pihak TI Kanwil Sumbagut membuat aplikasi PROMISE yaitu aplikasi peringatan dini terkait pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi PROMISE terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 19 karyawan dengan 3 variabel *independent* yaitu efektivitas, penggunaan, dan kepercayaan serta 1 variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas, penggunaan, dan kepercayaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa.

**Kata kunci :** Aplikasi PROMISE, Efektivitas, Penggunaan, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Linier Berganda.

### ABSTRACT

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa is one of the agencies that provides several insurance, which are Old Age Insurance, Death Insurance, Work Accident Insurance, and Pension Insurance. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa is an agency that is as a service office so that the performance of good employees is needed. Therefore to improve the performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa the Sumbagut Regional Office IT made a PROMISE application which is an performance early warning system related to the performance employee. This research aims to analyze the effect of using the PROMISE application on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa. Data Collection techniques in this study are using a questionnaire with a sample of 19 employees with 3 independent variables namely effectiveness, use, and trustworthiness and 1 dependent variable namely employee performance. The method used is multiple linear regression analyze. The results of this research indicate that the variables of effectiveness, use, and trust simultaneously influence the performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa.

**Keywords :** PROMISE Application, Effectiveness, Use, Employee Performance, Multiple Linear Regression Analysis.

### 1. PENDAHULUAN

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa merupakan instansi pemerintahan yang dekat dengan masyarakat dan bersifat sebagai kantor pelayanan, khususnya para pegawai atau karyawan yang bekerja dengan perusahaan ataupun

pemerintahan, sehingga kinerja karyawan yang profesional sangat dibutuhkan. Oleh sebab itu, BPJS Ketenagakerjaan cabang Langsa saat ini telah menggunakan Aplikasi PROMISE sebagai aplikasi yang digunakan untuk memonitoring kinerja setiap karyawan.

Aplikasi PROMISE (*Performance Early Warning System*) merupakan suatu aplikasi peringatan dini terkait pencapaian kinerja karyawan. Aplikasi ini merupakan representasi dari halaman aplikasi kanwilsumbagut.com yang berfungsi untuk monitoring dan pelaporan kinerja karyawan di lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut.

Sistem kerja Aplikasi PROMISE adalah masing-masing karyawan pada setiap bidang melakukan *input* data realisasi yang dicapai setiap harinya kedalam Aplikasi PROMISE. Setelah itu, data yang telah di *input* masuk kedalam server lalu server mengirimkan *report* kepada kepala cabang dan kantor wilayah, Sehingga pihak kantor wilayah dapat memantau secara langsung pekerjaan yang dilakukan.

Sehingga, dengan adanya Aplikasi PROMISE diharapkan dapat menyusun rencana kerja sesuai dengan target yang telah diberikan dan pihak kantor wilayah dapat memantau rencana kerja dari karyawan disetiap jajaran yang ada di wilayah sumbagut. Agar kinerja para karyawan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa dapat semakin di tingkatkan dan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

## 2. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 19 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa yang menggunakan Aplikasi PROMISE dengan 3 variabel *independent* yaitu efektivitas, penggunaan, dan kepercayaan serta 1 variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Syarat melakukan analisis regresi linier berganda adalah dengan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, dilakukan pula uji hipotesis yang meliputi: uji simultan F, uji parsial T, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari persamaan regresi linier berganda.

### 2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari Efektivitas ( $X_1$ ),

Penggunaan ( $X_2$ ), Kepercayaan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
$\alpha$	=	Koefisien Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Efektivitas
$X_2$	=	Penggunaan
$X_3$	=	Kepercayaan
$\varepsilon$	=	Error

### 2.2 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Azwar (1987: 173) menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Nur (1987:47) menyatakan bahwa reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu, atau skor-z, relatif konsisten apabila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen.

### 2.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah salah satu uji dalam asumsi klasik yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mendekati distribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak yaitu dilakukan olah data menggunakan Analisis statistik normalitas yaitu uji normalitas Kolmogorov – Smirnov test. Dengan pengambilan keputusan yaitu apabila suatu data memiliki nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan, jika suatu data memiliki nilai Asymp.

Sig. lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi tidak normal.

#### 2.4 Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari uji heteroskedasitas adalah untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedasitas. Sedangkan, jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedasitas.

#### 2.5 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozalli (2011:107-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai *variance inflation vector* (VIF) < 10,00.

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* (bebas). Karena, pada model regresi yang baik setidaknya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (bebas). Cara mendeteksi multikolinieritas yaitu dengan menganalisis korelasi antar variabel *independent* dan perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation vector* (VIF).

#### 2.6 Uji Simultan F (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel yang terdiri dari variabel Efektivitas ( $X_1$ ), Penggunaan ( $X_2$ ), Kepercayaan ( $X_3$ ), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Imam Ghozalli (2011:101) jika nilai sig < 0.05 maka artinya variabel *independent* (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

#### 2.7 Uji Parsial T (Uji-T)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Imam Ghozalli (2011:101) jika nilai sig < 0.05 maka artinya variabel *independent* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model atau persentase total variansi dalam variabel terikat

yang diterangkan oleh variabel bebas. Dalam regresi  $R^2$  dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika  $R^2$  semakin besar mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah daftar pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Namun, dalam penelitian ini data kuesioner yang diambil oleh penulis adalah data kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas oleh penelitian skripsi lain dengan judul “Pengaruh Efektivitas, Penggunaan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Biro Perjalanan di Kota Pangkalpinang”.

Hasil uji normalitas dari efektivitas, penggunaan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil uji normalitas  
One-sample kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
	N	19
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.84321358
Most	Absolute	.149
Extreme	Positive	.149
e	Negative	-.075
Differences	Test Statistic	.149
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diatas dapat diketahui nilai signifikansi adalah 0.200. Karena 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil uji heteroskedasitas dari efektivitas, penggunaan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil uji heteroskedasitas dengan uji glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.211	1.876		-.113	.912
Efektivitas	-.079	.100	-.228	-.788	.443
Penggunaan	.117	.143	.287	.817	.427
Kepercayaan	.053	.073	.217	.727	.479

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan tabel 3.2 Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Uji Glejser didapat nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada variabel Efektivitas, Penggunaan, dan Kepercayaan.

Hasil uji multikolinieritas dari efektivitas, penggunaan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil uji multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.210	3.722		.750		
Efektivitas	.255	.199	.218	.220	.671	1.491
Penggunaan	-.454	.284	-.330	.132	.455	2.196
Kepercayaan	.784	.145	.955	.000	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 1.00 dan *variance inflation vector* (VIF) < 10.00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

Hasil persamaan dari uji analisis regresi linier berganda dengan variabel efektivitas, penggunaan dan kepercayaan dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil uji analisis regresi linier berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.210	3.722		.750		
Efektivitas	.255	.199	.218	.220	.671	1.491
Penggunaan	-.454	.284	-.330	.132	.455	2.196
Kepercayaan	.784	.145	.955	.000	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -1.210 + 0.255X_1 - 0.454X_2 + 0.784X_3 + \epsilon.$$

Hasil persamaan diatas diketahui bahwa nilai variabel efektivitas ( $X_1$ ) sebesar 0.255, menunjukkan variabel  $X_1$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan setiap kenaikan satu nilai variabel  $X_1$  akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.255. Nilai variabel penggunaan ( $X_2$ ) sebesar -0.454, menunjukkan variabel  $X_2$  tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan nilai variabel  $X_2$  akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.454. Nilai variabel kepercayaan ( $X_3$ ) sebesar 0.784, menunjukkan variabel  $X_3$  berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan setiap kenaikan satu nilai variabel  $X_3$  akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.784.

Hasil uji simultan F dari variabel efektivitas, penggunaan, dan kepercayaan dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil uji simultan f ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.991	3	10.330	12.108	.000 <sup>b</sup>
Residual	12.798	15	.853		
Total	43.789	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Efektivitas, Penggunaan

Berdasarkan tabel 3.5 Hasil uji simultan F dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu

12,108 > 3,24 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel efektivitas, penggunaan, dan kepercayaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial T variabel efektivitas, penggunaan, dan kepercayaan dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil uji parsial t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.210	3.722		-.325	.750
1 Efektivitas	.255	.199	.218	1.280	.220
Penggunaan	-.454	.284	-.330	-1.595	.132
Kepercayaan	.784	.145	.955	5.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 3.6 Hasil Uji Parsial T maka dapat dilihat nilai signifikansi variabel efektivitas ( $X_1$ ) yaitu  $0.220 > 0.05$  artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel penggunaan ( $X_2$ ) yaitu  $0.132 > 0.05$  artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi variabel kepercayaan ( $X_3$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$  artinya variabel  $X_3$  berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari variabel efektivitas, penggunaan, dan kepercayaan dapat dilihat pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil uji koefisien determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.708	.649	.924

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Efektivitas, Penggunaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.708. Hal ini menunjukkan bahwa 70.8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas ( $X_1$ ), penggunaan ( $X_2$ ), dan

Kepercayaan ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 29.2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = -1.210 + 0.255X_1 - 0.454X_2 + 0.784X_3 + \varepsilon$  dengan koefisien determinasi sebesar 70.8%, didapat hasil uji simultan F (F-test) variabel penggunaan aplikasi PROMISE yang terdiri dari efektivitas ( $X_1$ ), penggunaan ( $X_2$ ), dan kepercayaan ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Langsa (Y). Sedangkan berdasarkan uji parsial T variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kepercayaan ( $X_3$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Sinaga, Hendra Horas. 2010. "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mitradana Madani Medan". Skripsi. Fakultas Ekonomi. Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ardiansyah, Indo. 2016. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Biro Perjalanan Di Kota Pangkalpinang". Skripsi. Fakultas Ekonomi. Jurusan Akuntansi. Universitas Bangka Belitung. Bangka Belitung.
- Sumbagut, Kanwil. 2020. Manual Book Promise.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Alwan.et.all. 2017. Faktor-Faktor Yang Mendorong Siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. *Jurnal EduFisika*, No.01, Volume 02.
- Rahayu, Siti Kurnia. 2016. *Jurnal Riset Akuntansi*, No.2, Volume VIII.

- Israwan, LM. Fajar.et.all. 2018. Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT). *Jurnal Informatika*, No.1, Volume 9.
- Diantari, Putu Rista. 2016. Pengaruh Komitmen Audit, Proporsi Komisaris Independen, Dan Proporsi Kepemilikan Institusional Terhadap Tax Avoidance. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, No.1, Volume 16.
- Rahayu, Siti Kurnia. 2016. *Jurnal Riset Akuntansi*, No.2, Volume VIII.
- Murty, Windy Aprilia. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya: Artikel Ilmiah.2012.
- Matondang, Zulkifli. 2009. Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa*, No.1, Volume 6.
- Sariadi, Sarly.2013. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL LANTAMAL VIII di Manado. *Jurnal EMBA*, No.04,Volume 1.
- Mesran., Selpi Anita., Ronda Deli Sianturi., 2018, Implementasi Metode Electre Dalam Penentuan Karyawan Berprestasi (Studi Kasus: PT. Megarimas Sentosa), Jurasik Vol. 3 pp 32-45, EISSN 2549-7839.