

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai
Variabel *Intervening*
(Studi Kasus Pada PT. Tiga Mutiara Nusantara Bagian Moulding di Kec. Dolok
Merawan).**

Ranti Dwi Putri Saragih¹, Eka Mayastika Sinaga^{1*}, Lasmaria Tampubolon²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹, Universitas Prima²

Email: mayastikasinaga@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on job satisfaction with motivation as an intervening variable. This type of research is quantitative research. The sample in this study is employees of PT. Tiga Mutiara Nusantara Molding Section in Dolok Merawan District totaling 53 people. The results of the study show that hypothesis 1 is accepted, namely Compensation (X) affects the Work Motivation variable (Z), the second hypothesis is accepted, namely Compensation (X) affects the Job Satisfaction variable (Y) and the third hypothesis is accepted, namely Work Motivation (Z) affects the Job Satisfaction variable (Y). The indirect influence through the Work Motivation variable (Z) is smaller than the direct influence on the Job Satisfaction variable (Y) which means that Work Motivation cannot act as an intervening variable.

Keywords: compensation, job satisfaction, motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan Karyawan PT. Tiga Mutiara Nusantara Bagian Molding di Kecamatan Dolok Merawan yang berjumlah 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yakni Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Z), hipotesis kedua diterima yakni Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan hipotesis ketiga diterima yakni Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Motivasi Kerja (Z) lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang berarti bahwa Motivasi Kerja tidak dapat bertindak sebagai variabel intervening.

Kata kunci: kompensasi, kepuasan kerja, motivasi

PENDAHULUAN

PT. Tiga Mutiara Nusantara Kec. Dolok Merawan merupakan perusahaan yang bertanggung jawab dalam Industri pengolahan kayu dengan menghasilkan kayu lapis laminasi dan *decorative plywood*. Dari hasil observasi jumlah pengolahan kayu dari PT. Tiga Mutiara Nusantara Kec. Dolok Merawan meningkat akibat kebutuhan kayu lapis laminasi dan *decorative plywood*, sehingga karyawan pada PT. Tiga Mutiara Nusantara bagian moulding Kec. Dolok Merawan dituntut untuk dapat memenuhi target pengolahan kayu, mengatasi keluhan konsumen, serta memenuhi kebutuhan pelayanan, kebutuhan kerja sama yang erat, tempo kerja yang menuntut, dan berinteraksi dengan konsumen. Semua itu memiliki konsekuensi dan pengaruh terhadap karyawan. Dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh bagian molding PT. Tiga Mutiara Nusantara Kec. Dolok Merawan, apakah karyawan merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya. Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah Motivasi kerja Sudrajat et al., 2023; Sunarsi et al., 2023; Manik et al., 2023). Kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja (Rostiana et al., 2022; Djulius et al., 2022; Che Arshad et al., 2023).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja: Menurut (Mangkunegara, 2013) kepuasan adalah suatu perasaan yang mendorong dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan Kerja adalah perasaan emosional atau rasa puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja umumnya merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan dapat dirasakan oleh karyawan yang senang akan hasil yang dilakukan terhadap pekerjaannya.

Motivasi Kerja : Motivasi menurut (Anoraga, 2014) Motivasi Kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sikap, mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kompensasi: Menurut (Handoko, 2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

METODE

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sifat penelitian dalam penelitian ini yaitu Replikasi adapun penelitian ini yang menjadi bahan replikasi pengulangan (Harahap & Khair, 2019; Setiawan et al., 2021; Manik et al., 2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek yang diteliti dan periode waktu, dan hasil dalam melakukan analisis.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tiga Mutiara Nusantara Bagian Molding di Kecamatan Dolok Merawan yang berjumlah 112 orang karyawan. Berdasarkan hasil dari

rumus slovin dalam penentuan jumlah sampel diatas bahwa jumlah anggota sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 53 orang.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Sederhana
4. Koefisien Determinasi
5. Uji Hipotesis : Uji t dan Uji Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Persamaan I

Guna melihat apakah data yang disajikan normal sehingga bisa digunakan untuk melakukan uji berikutnya berikut disajikan pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Normalitas Persamaan I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Predicted Value
N			53
Normal <u>Parameters</u> ^{a,b}	Mean		17,6037736
	Std. Deviation		1,08753738
Most Extreme Differences	Absolute		,259
	Positive		,121
	Negative		-,259
Test Statistic			,259
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,111 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,110
		Upper Bound	,112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari *output* dalam tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,111. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Normalitas Persamaan II

Tabel 2
Uji Normalitas Persamaan II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Predicted Value
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		21,8301887
	Std. Deviation		2,13684851
Most Extreme Differences	Absolute		,168
	Positive		,103
	Negative		-,168
Test Statistic			,168
Asymp. Sig. (2-tailed)			,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,190 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,183
		Upper Bound	,198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Dari *output* dalam tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,190. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan SPSS 25. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Persamaan I

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,736	2,205		3,961
	X	,507	,125	,493	4,051

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi :

$Z = b_0 + b_1X + e_1$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = 8,736 + 0,507X + e_1$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar 8,736 menunjukkan besarnya variabel Motivasi Kerja (Z) jika variabel Kompensasi (X) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X) (b_1) sebesar 0,507 menunjukkan besarnya peranan variabel Kompensasi(X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z). Artinya apabila faktor variabel Kompensasi (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Motivasi Kerja (Z) meningkat sebesar 0,507 satuan nilai.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4 berikut :

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Persamaan II

Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,797	1,879		1,489
	X	,861	,107	,721	8,034
	Z	,225	,104	,194	2,160

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi :

$$Y = b_0 + b_2X + b_3Z + e_2 ,$$

sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = 2,797 + 0,861X + 0,225Z + e_2$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar 2,797 menunjukkan besarnya variabel Kepuasan Kerja (Y) jika variabel Kompensasi (X) dan variabel Motivasi Kerja (Z) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X) (b_2) sebesar 0,861 menunjukkan besarnya peranan variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Artinya apabila faktor variabel Kompensasi (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,861 satuan nilai dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (Z) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (Z) (b_3) sebesar 0,225 menunjukkan besarnya peranan variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan asumsi variabel Kompensasi (X) konstan. Artinya apabila faktor variabel Motivasi Kerja (Z) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,225 satuan nilai dengan asumsi variabel Kompensasi (X) konstan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Tabel 5
Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 ^a	,243	,229	1,93612

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *R square* sebesar 0,243 atau 24,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi (X) dapat menjelaskan Variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 24,3% , sisanya sebesar 75,7% (100% - 24,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, misalnya faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu : gaji yang sesuai, budaya perusahaan, tujuan bekerja, tujuan pribadi. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen.

Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 ^a	,695	,683	1,44245	1,771

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi (X) dan variabel Motivasi Kerja (Z) dapat menjelaskan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 68,3%, sisanya sebesar 31,7% (100% - 68,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini misalnya faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen. Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu: gaji yang sesuai, budaya perusahaan, tujuan bekerja, tujuan pribadi.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 7
Uji Parsial (t) Persamaan I

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,736	2,205		,000
	X	,507	,125	,493	,000

a. Dependent Variable: Z

Dari tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,051 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5% ; $n-k = 53-1 = 52$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,051) > t_{tabel} (2,007), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Z).

Tabel 8
Uji Parsial (t) Persamaan II

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,797	1,879		,143
	X	,861	,107	,721	,000
	Z	,225	,104	,194	,036

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 8 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,034 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5% ; $n-k = 53-2 = 51$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (8,034) > t_{tabel} (2,008), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000

$< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Jalur

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut:

Tabel 9
Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,736	2,205		3,961	,000
	X	,507	,125	,493	4,051	,000

a. Dependent Variable: Z

Tabel 10
Nilai Standardized Coefficients Persamaan II

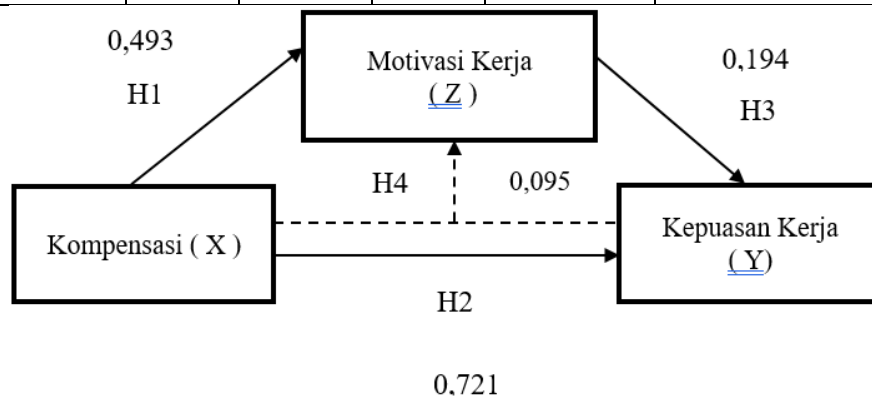
Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,797	1,879		1,489	,143		
	X	,861	,107	,721	8,034	,000	,757	1,322
	Z	,225	,104	,194	2,160	,036	,757	1,322

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	X>Z>Y	0,721	0,095	0,068	Direct Effect > Indirect	Hipotesis Ditolak



Tabel 11
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	X>Z>Y	0,721	0,095	0,068	Direct Effect > Indirect	Hipotesis Ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Hasil tabel 11 Menunjukkan bahwa Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,721. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Motivasi Kerja (Z) yaitu $0,493 \times 0,194 = 0,095$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Motivasi Kerja (Z) lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak dapat menjadi variabel yang menjembatani atau variabel yang memediasi antara variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” Pada PT. Tiga Mutiara Nusantara Bagian Moulding di Kec. Dolok Merawan maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Z). Hal ini mencerminkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan PT. Tiga Mutiara Nusantara maka akan semakin termotivasi karyawan dalam bekerja.
2. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka karyawan akan semakin puas.
3. Variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mencerminkan bahwa apabila karyawan termotivasi maka karyawan akan semakin puas dalam bekerja.
4. Pengaruh langsung variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Motivasi Kerja (Z). pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Motivasi Kerja (Z) lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

REFERENSI

- Abigail Christykawuri Indyta Budiman 2018 *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Che Arshad, N., & Irijanto, T. T. (2023). The creative industries effects on economic performance in the time of pandemic. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(3), 557-575.

- Djulius, H., Lixian, X., Lestari, A. N., & Eryanto, S. F. (2022). The Impact of a Poor Family Assistance Program on Human Development in Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11(4), 59-70.
- Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Erma Oktaria 2018. *Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt Sarhif Brother Lampung Utara)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Fatimah, 2013, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang.
- Handoko 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Salemba Empat Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta
- Manik, E., Affandi, A., Priadana, S., Hadian, D., & Puspitaningrum, D. A. (2023, January). Comparison of normality testing with chi quadrat calculations and tables for the statistical value departement of elementary school education student at the University of Jember. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2679, No. 1, p. 020018). AIP Publishing LLC.
- Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2013. “*Metode Penelitian*”. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Noor. Juliansyah, 2011, *Metodologi Penelitian*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Nurul 2016 *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Rostiana, E., Djulius, H., & Sudarjah, G. M. (2022). Total Factor Productivity Calculation of the Indonesian Micro and Small Scale Manufacturing Industry. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 17(1), 54-63.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, M., Indiastuti, R., Hidayat, A. K., & Rostiana, E. (2021). R&D and Industrial Concentration in the Indonesian Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 112.
- Silaen dan Widiyono, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE. *Sosiohumaniora*, 25(2), 174-182.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung.
- Sunarsi, D., Affandi, A., Narimawati, U., Priadana, S., Djulius, H., & Sudirman, I. (2023). The Influence of Organizational Memory, Knowledge Recovery, Knowledge Visualization and Knowledge Transfer on Improving the Career of Lecturer at Private Universities in The Region of West Java and Banten. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 7(1.1).
- Undang-undang RI No.20 tahun 2004.Tentang sistem pendidikan nasional. Depdiknas. Jakarta.*