

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Produksi PT. Florindo MakmurDea Andila¹, Flora Halipah¹, Aisyah Siregar^{1*}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹Email: aisyahsiregar35@gmail.com***ABSTRACT**

The aim of this research is to analyze and test the influence of training and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the production department of PT. Florindo Makmur. The population in this study were all employees of the production department of PT. Florindo Makmur, namely 35 people. Sampling was carried out using the Saturated Sample Technique. The data source in this research comes from primary data, namely from the results of questionnaires filled out directly by respondents. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis on the SPSS version 26.00 application. The analytical methods used are Instrument Test, Classical Assumption Test, Linear Regression Test, Determination Coefficient, Hypothesis Test and Sobel Test. The results of this research are that Training influences Employee Performance, Work Environment influences Employee Performance, Training influences Job Satisfaction, Work Environment influences Job Satisfaction, Job Satisfaction is unable to mediate the influence of Training on Employee Performance, and Job Satisfaction is able to mediate the influence between work environment and employee performance.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bagian produksi PT. Florindo Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Florindo Makmur yaitu 35 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Sample Jenuh*. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil kuesioner/angket yang diisi secara langsung oleh responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda pada aplikasi SPSS versi 26.00. metode analisis yang digunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis dan Uji Sobel. Hasil dari penelitian ini yaitu Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh

antar Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu aset yang berharga pada sebuah organisasi atau perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan (Priadana et al. 2021).

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan (Rostiana et al, 2022, Djulius et al. 2022, Che Arshad, 2023). Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Safitri, 2019, Sunarsi et al. 2024, Sudrajat et al. 2023).

Pemilihan untuk objek penelitian ini karena adanya masalah kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi yang mengalami ketidakstabilan dalam mencapai target produksi. Salah satu kinerja karyawan pada PT. Florindo Makmur dapat dilihat pada data jumlah hasil produksi pada November 2023 – April 2024 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Produksi Pada PT Florindo Makmur November 2023 – April 2024

Tahun	Hasil Produksi
November 2023	951 ton
Desember 2023	2094 ton
Januari 2024	945ton
Februari 2024	923 ton
Maret 2024	880 ton
April 2024	810 ton

Sumber : PT. Florindo Makmur, 2024

Berdasarkan pada tabel 1. dapat dilihat hasil produksi pada 6 bulan terakhir terdapat 4 bulan pada tahun 2024 yakni januari, februari, maret dan april kuantitas hasil produksi PT Florindo Makmur berangsur – angsur mengalami penurunan yang sangat signifikan dibandingkan pada hasil produksi bulan november dan desember tahun 2023.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (NURMALA, 2020).

Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. (Zuana et al., 2014) mengungkapkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ketrampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan masa sekarang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Mufidah, 2020) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Prayogi et al., 2021). Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Kepuasan Kerja

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Verina, 2016).

METODE

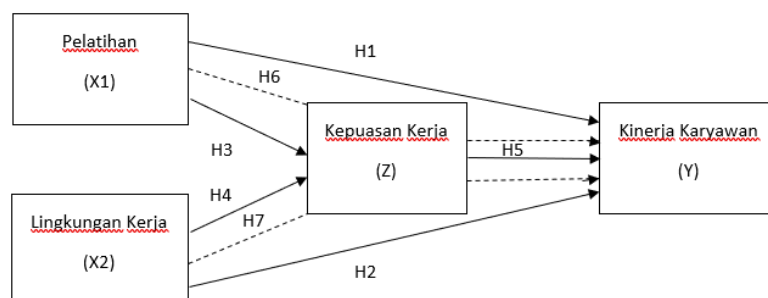
Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Explanatory research*. Menurut (Gunawan & Monika, 2022) explanatory research yang memberi penjelasan mengenai kedudukan variabel yang akan diteliti dan pengaruh antar variabel di dalam penelitian.

Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi. (Dwipashadarna, 2019) berpendapat penelitian replikasi yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian yang serupa namun dengan menggunakan sampel, variabel, dan periode yang berbeda. Penelitian replikasi digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang sama, namun dengan kondisi dan obyek penelitian yang berbeda dan bertujuan untuk melihat keabsahan teori dan penelitian yang telah ada sebelumnya (Setiawan et al. 2021, Manik et al. 2023).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi

Populasi adalah jumlah seluruh objek penelitian yang memiliki kriteria tertentu. Menurut (Sugiyono, 2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Florindo Makmur Desa Pergulaan yang berjumlah 35 orang.

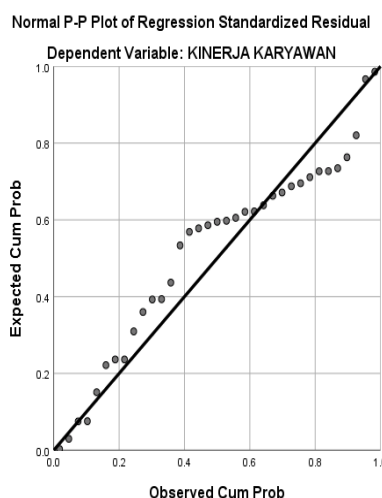
Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dari penetapan jumlah sampel yang berdasarkan pada rumusan Sugiyono, bahwa penelitian yang dilakukan dengan jumlah populasi yang lebih kecil dari seratus (<100). Hal ini sering dilakukan bila sejumlah populasi relatif kecil, kurang atau lebih dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian, maka total jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 35 karyawan (responden) bagian produksi di PT Florindo Makmur Desa Pergulaan Kecamatan Sei Rampah.

HASIL

Uji Normalitas

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



Gambar 2. Normal P Plot

Uji Multikolinearitas

Guna mengetahui adanya hubungan kolinearitas antar variabel yang diteliti perlu di uji multikolinearitas, hasil sbb :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PELATIHAN	.677	1.478
LINGKUNGAN KERJA	.576	1.735
KEPUASAN KERJA	.563	1.776

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel pelatihan sebesar 0.677, variabel lingkungan kerja sebesar 0.576 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.563 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel pelatihan sebesar 1,478, variabel lingkungan kerja sebesar 1,735 dan kepuasan kerja 1,776 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.284	4.053		.810	.424
PELATIHAN	.009	.093	.017	.094	.926
LINGKUNGAN KERJA	.060	.146	.079	-.409	.685
KEPUASAN KERJA	.045	.099	.089	-.459	.650

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,424, lingkungan kerja sebesar 0,685, dan kepuasan kerja sebesar 0,650 dimana ketiganya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Regresi Linier Persamaan I

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Persamaan I

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	30.110	4.954	
PELATIHAN	.202	.163	.202
LINGKUNGAN KERJA	.542	.243	.364

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 30,110 + 0,202 X_1 + 0,542 X_2$.

Regresi Linier Persamaan II

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Persamaan II

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.575	4.362	
PELATIHAN	.331	.095	.340
LINGKUNGAN KERJA	.080	.112	.076
KEPUASAN KERJA	.345	.105	.352

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 11,575 + 0,340 X_1 + 0,076 X_2 + 0,352 Z$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.458	.505	1.938

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,505 atau 50,5%. Hal ini menunjukkan jika Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat menjelaskan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 50,5%, sisanya sebesar 49,5% (100% - 50,5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini seperti Motivasi dan Beban Kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.408	2.948

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,408 atau 40,8%. Hal ini menunjukkan jika variabel Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,8%, sisanya sebesar 59,2% (100% - 40,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini seperti Kompetensi, Motivasi dan Reward.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) Dengan Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Dengan Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variable independent dan satu variabel dependent menunjukkan bahwa, Hipotesis pertama diterima, artinya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Florindo Makmur. Hipotesis kedua diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Florindo Makmur. Hipotesis ketiga diterima, artinya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja bagian produksi PT. Florindo Makmur. Hipotesis keempat diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja bagian produksi PT. Florindo Makmur. Hipotesis kelima diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh kinerja karyawan bagian produksi PT. Florindo Makmur. Hipotesis keenam ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bagian produksi PT. Florindo Makmur. Hipotesis ketujuh diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bagian produksi PT. Florindo Makmur.

REFERENSI

- Adriansyah. (2023). *Pengaruh Omni-Channel Marketing Dan Inovasi Produk Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Nasabah Tabungan Emas PT. Pegadaian Cabang Kota Tebing Tinggi)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya.
- Al-Rasyid, A. H. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Universitas Pasundan.
- Aprilia, A. (2020). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Pembelian Dengan Word Of Mouth Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Konsumen Produk Merck Lois Jeans Di Street Shop Lol~')*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- ASMAYA, B. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Asnawi, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control). *Journal Unimush*, 3. <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Index>
- Bunga, L., Hadi, S. P., & Susanta, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi Pt Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846–854. <https://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jiab>

- Bungaran, S. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan*. Universitas Medan Area.
- 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.
- Dj Julius, 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.
- Dwipashadarna, R. H. G. M. (2019). *Sistem Dan Prosedur Pemberian Pinjaman Dalam Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL) Pada Bagian Community Development Center (CDC) (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkucecwara.
- DYASTUTI, I. A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Diponegoro University Publishing Agency, 4.
- Gunawan, D., & Monika, R. (2022). Pemanfaatan Media Sosial Dan Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan Wirausaha Dengan Inovasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelaku UMKM. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 5(2), 179–187. <https://doi.org/10.32500/Jematech.V5i2.2544>
- Heina, I. K. (2017). *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII*. Politeknik Negeri Bandung.
- Henry, D., Ackerman, M., S. (2020). Dampak Keberadaan Ekowisata Mangrove Sicanang Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Di Kelurahan Belawan Sicanang Kecamatan Medan Belawan. *Journal Of The European Academy Of Dermatology And Venereology*. <http://dx.doi.org/10.1016/J.Jaad.2013.01.032>
- Heryana. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seven Flower Tour Dan Travel*. Universitas Putera Batam.
- Isma, A. S., & Dipoaatmodjo, T. S. P. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction At PT. Planet Beckham 18 In Gowa Regency. *Jurnal Economix*, 10(2), 257–268.
- Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Kiswuryanto, A. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian HRD Di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor)* [Universitas Diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id/42794/1/KISWURYANTO.Pdf>
- 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.

- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
- 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.
- Setiawan, M., Indiatuti, 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.
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE. *Sosiohumaniora*, 25(2), 174-182.
- Sunarsi, D., Affandi, A., Narimawati, U., Priadana, S., Djulius, H., & Sudirman, I. (2024). 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).