

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Indonesia Bike Works

Oleh:

Eggy Dwi Firmansyah

Herlinda Maya Kumala Sari

192010200243

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2023



Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam tujuan perusahaan sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan berpengaruh dalam setiap perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya pencapaian perusahaan tersebut. Sumber daya manusia satu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis.

PT. Indonesia Bike Works telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara penerapan pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja agar tetap tercipta suasana nyaman dalam bekerja. Akan tetapi fenomena yang diketahui disana pada pengembangan karir yang kurang merata atau hanya sebagian di pilih karena adanya iktan saudara dengan atasannya (tidak transparansi) ataupun dengan tingkat pendidikan dan kontrak kerja tidak bisa disesuaikan kalau memang tidak dipilih oleh atasan, untuk kompensasi juga begitu semua karyawan tidak bisa mendapat waktu tambahan kerja atau lebur kerja karena tidak di pilih oleh atasan hal itu akan berdampak juga pada motivasi kerja karyawan karena adanya kecemburuan sosial dan dianggap mengganggu, sama halnya dengan permasalahan tentang motivasi kerja dalam PT.Indoneisa Bike Works itu hanya karena adanya hukuman ataupun poin yang berdampak pada kontrak kerja karyawan yang berdampak negatif dalam waktu yang panjang .

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah pengaruh Pengembangan Karir pada Kinerja Karyawan Di PT.Indonesia Bike Works ?
- Apakah pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan Di PT.Indonesia Bike Works ?
- Apakah pengaruh Motivasi kerja pada Kinerja Karyawan Di PT.Indonesia Bike Works ?

Metode

- Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif.
- Populasi yang digunakan yakni karyawan PT Indonesia Bike Works .
- Lokasi penelitian ini di PT.Indonesia Bike Works
- Jenis data yang nantinya diperoleh dalam penelitian ini dilakukan melalui dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer dimana data diperoleh dari dari hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan PT Indonesia Bike Works, kemudian sumber data yang diperoleh dari dari Data sekunder yaitu dari buku, jurnal penelitian dan penelitian terdahulu.
- Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner. Kuesioner atau angket berisi mengenai pertanyaan dalam bentuk tulisan yang diajukan kepada responden, angket yang digunakan menggunakan skala likert menggunakan skala likert dengan lima skala yang terdiri dari 1 (Sangat tidak setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).
- Teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah uji asumsi klasik, uji instrumen, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis berupa uji T dan Uji F.

Hasil

Hasil disamping menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai signifikan ($<0,1937$), dan bisa diakui bahwa setiap item valid.

Variabel	Item	R Hitung	Corelate	Keterangan
X1 Pengembangan Karir	X1.1	,618	0.1937	Valid
	X1.2	,570	0.1937	Valid
	X1.3	,733	0.1937	Valid
	X1.4	,645	0.1937	Valid
	X1.5	,630	0.1937	Valid
X2 Kompensasi	X2.1	,937	0.1937	Valid
	X2.2	,789	0.1937	Valid
	X2.3	,761	0.1937	Valid
X3 Motivasi	X3.1	,631	0.1937	Valid
	X3.2	,563	0.1937	Valid
	X3.3	,602	0.1937	Valid
	X3.4	,660	0.1937	Valid
	X3.5	,582	0.1937	Valid
Y1 Kinerja Karyawan	Y.1	,390	0.1937	Valid
	Y.2	,284	0.1937	Valid
	Y.3	,494	0.1937	Valid
	Y.4	,262	0.1937	Valid
	Y.5	,361	0.1937	Valid

Hasil

Dari tabel 2 didapatkan nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel X_1 sebanyak 0,638, variabel X_2 0,776, variabel X_3 0,574 juga variabel Y 0,693 dan dapat disimpulkan berarti ketiga variabel ini sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, namun variabel X_3 memiliki nilai dibawah 0,60, karena lebih banyak variabel yang realibel, Maka dapati disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir X_1	0,638	0.6	Reliabel
Kompensasi X_2	0,776		Reliabel
Motivasi X_3	0,574		
Kinerja Karyawan Y	0,639		Reliabel

Hasil

- Uji Normalitas

Tabel uji normalitas diatas diperoleh perhitungan sejumlah 0,200 dan lebih besar dari 0,05, artinya data yang dipakai untuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

- Uji Multikolinieritas

Dari table disamping membuktikan nilai VIF dari variabel X_1 ialah 1.787 ($1.787 < 10$), variabel X_2 1.879 ($1.879 < 10$) dan variabel X_3 1.519 ($1.519 < 10$) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier berganda bebas dari multikolinieritas

- Uji Autokorelasi

Dari tabel disamping diketahui nilai DW (Durbin- Watson) sebesar 2,369 Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 2,369 berada diantara nilai dL sebesar 1,6196 dan nilai 4-dU sebesar 2.3804, ada tidaknya nilai korelasi dapa dilihat dari rumus $dL < DW < 4 - dU$ sehingga $1,6196 < 2.369 < 2,3804$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi

Unstandardized Residual

N	103
Test Statistic	,060
Asymp. Sig. (2-tailed)	200

Model	. Collinearity Statistic Tolerance	VIF
Constant		
Pengembangan Karir X1	0.560	1.787
Lokasi X2	0.532	1.879
Harga X3	0.658	1.519

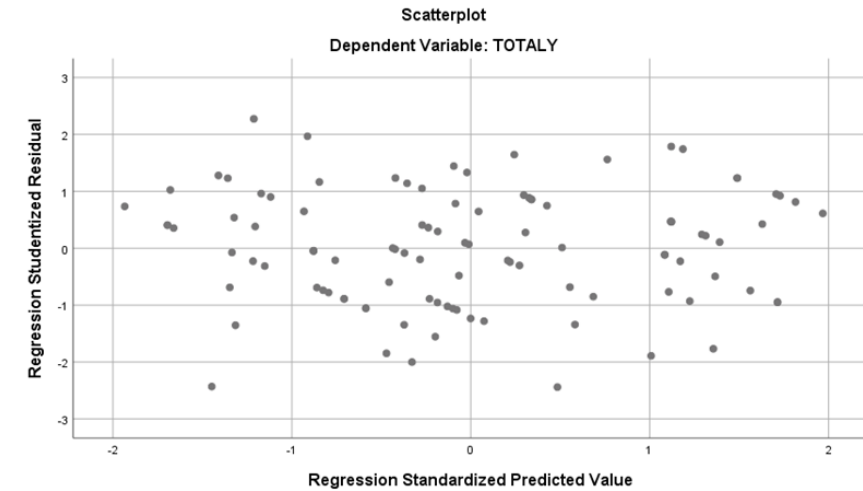
Durbin-Watson

2.369

Hasil

- Uji Heteroskedasitas

Melihat dari gambar Scatterplot diatas didapati bahwa plot memiliki pola yang tidak jelas dan titik-titik pada gambar memencardariatas maupun dari bawah diangka 0 dari sumbu Y, kesimpulannya analisis tidak terjadi heterokedastisitas



- Uji Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,327 +- 0,113X_1 + 0,247X_2 + 0,283X_3 + e.$$

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien Kualitas Pelayanan (X1) sebesar -0.113, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Kualitas Pelayanan (X1) akan mengakibatkan menurunnya nilai Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar -0.113
- Nilai koefisien Lokasi (X₂) sebesar 0.247, artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu-satuan Lokasi (X₂) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.247.
- Nilai koefisien Harga (X3) sebesar 0.283, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Harga (X3) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.283

Model	Unsatandard ized Coefficient	Satandardized Coefficient	
		Std.Error	Beta
(Constant)	B 2,783	1,331	
Pengembangan karir X1	0,288	0,075	0,293
Kompensasi X2	0,671	0,106	0,497
Motivasi X3	0.163	0,072	0,160

Hasil

- **Uji Koefisien Determinasi R²**

dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,667 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1), Kompenasai (X2) dan Motivasi (X3) mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	0.823	0.667	2.369

- **Uji t**

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kepuasan Pelanggan

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Pengembangan karir X1	-2,028	.000	Berpengaruh
Kompensasi X2	3,788	.000	Berpengaruh
Motivasi X3	4,183	.025	Berpengaruh

- **Uji F**

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 69,064 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya bahwa variabel Pengembangan Karir(X1), Kompenasasi (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y)

Model	F	Sig.
Regression	69,064	,000 ^b

Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:
- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Pengembangan Karir terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pengembangan karir berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan
- **Terdapat pengaruh antara variabel X2 Kompensasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan Hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- **Terdapat pengaruh antara variabel X3 Motivasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan hasil Hasil Uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Pengembangan karir dan X2 Kompensasi dan X3 Motivasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima. Artinya, variabel independen yang meliputi X1 Pengembangan karir dan X2 Kompensasi, dan X3 Motivasi memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen Y Kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner kepada 103 responden yang merupakan karyawan PT.Indonesia Bike Works, disimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Refrensi

- [1] L. A. K. 3 Azizah Waty1, Syamsul Alam 2, "Pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten enrekang," *MASSARO J. Apl. Manaj. kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 108–119, 2022.
- [2] M. B. U. Putri Wulandari, Roswaty, "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Aburahmi Di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)," vol. 14, pp. 42–51, 2023, doi: 10.33087/eksis.v14i1.335.
- [3] A. B. P. Elysa Mardiana1, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN HC&GA GROUP HEAD PT JASAMARGA JALANLAYANG CIKAMPEK," vol. 2, no. 1, pp. 66–75, 2021.
- [4] B. V. Hapsoro, M. Tamba, T. Suratmi, and N. Nurminingsih, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 166–175, 2022, doi: 10.52643/jam.v12i2.2298.
- [5] M. D. Syahputra and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. September, pp. 283–295, 2020.
- [6] S. Rianda and A. Winarno, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 192–203, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i2.300.
- [7] A. R. Pratama1 and Muhammad Ridwan2, "pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sumut cabang syariah medan," pp. 117–131.
- [8] J. N. Liyas, "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris panam," pp. 40–51.
- [9] S. 2 Rini Astuti 1), "pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja aryawan pada pt. tunas jaya utama," vol. 5, no. September, pp. 1–10, 2019.
- [10] A. Aisyah, M. Risal, and M. Kasran, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 5, no. 1, pp. 17–24, 2019, doi: 10.35906/jm001.v5i1.343.
- [11] E. A. Kurniawan1). Syamsul Alam2), "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," vol. 9, no. 2, pp. 114–124, 2020.
- [12] I. N. M. Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, "Kata kunci : Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhdap Kinerja Karyawan.," pp. 102–111.
- [13] R. Y. 1) and 1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS Nuridin 2), "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ADIPERKASA, TBK," vol. 10, no. 1, pp. 401–412, 2022.
- [14] 2*Bachtiar Arifudin Husain 1Viktor Tamba, "pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. bojong jaya kabupaten tangerang," vol. 1, 2021.
- [15] A. Yanuar and B. Heriyanto, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan," vol. 12, no. 1, pp. 90–98, 2020.
- [16] E. Y. S. H. M. G. Rifky3), "pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pendahuluan Sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan merupakan pilar yang penting . Tidak dapat dipungkiri perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya . S," vol. 6, pp. 47–59, 2020.
- [17] I. N. Titin Maidarti1*, Muthia Azizah2, Edi Wibowo3, "pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. saraka mandiri semesta bogor," vol. 16, no. 1, pp. 127–145, 2022.
- [18] A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. September, pp. 235–246, 2020.
- [19] A. P. L. & H. H. A. Dirgahayu Erri1), "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt melzer global sejahtera jakarta," vol. 1, no. 9, 2021.
- [20] B. S. Adolfina2 and Genita Lumintang 3, "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, pp. 4630–4638, 2019.
- [21] D. M. Ika Nandafiriska1, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, no. 2, pp. 38–44, 2021.

Refrensi

- [22] P. Azizi, A. E. Karlinda, and M. F. Sopali, "Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 5, no. 3, p. 539, 2021, doi: 10.52362/jisamar.v5i3.473.
- [23] F. D. Aulia, "Kinerja Karyawan Pada Pt . Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan," *J. Perkusi*, vol. 1, 2021.
- [24] A. Sulaeman, N. L. Suryani, L. Sularmi, and M. Guruh, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 137, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9082.
- [25] A. D. Cahya, O. Damare, and C. Harjo, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–221, 2021, doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- [26] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.
- [27] H. Cahyono and R. Mardikaningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerjto," *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, vol. 1, no. 2, pp. 11–20, 2021.
- [28] I. Herlina, "pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pt yudayana satya utama di pekanbaru," pp. 1–20, 2023.
- [29] n. Arianto and h. Kurniawan, "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *jenius (jurnal ilm. Manaj. Sumber daya manusia)*, vol. 3, no. 3, p. 312, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v3i3.4869.
- [30] s. L. Sihombing, e. M. Nainggolan, d. Diafri, g. D. Sitompul, and m. A. Anggoro, "pengaruh kompetensi, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. Asam jawa medan," *j. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 273–280, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i1.303.
- [31] n. Sembe, h. Tamsah, and g. B. Ilyas, "pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinejra pegawai pada kantor kecamatan makassar kota makassar," *yume j. Manag.*, vol. 1, no. 3, 2018.
- [32] r. Mahmud, m. Azis, and m. Rakib, "pengaruh perilaku kepemimpinan dan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kecamatan mamajang," *j. Ilm. Pena sains dan ilmu*, vol. 13, pp. 65–74, 2021.
- [33] m. H. & k. C. Kirana, "pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di roy sentoso collection," vol. 2, no. 1, 2021.
- [34] f. Ekonomi, j. Manajemen, and u. S. Ratulangi, "kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan se kota the influence of communication and leadership style and organizational culture on organizational commitment and its impact on job satisfaction of civil severants at sub – district office of," vol. 6, no. 3, 2018.
- [35] t. E. M. Sumual, r. L. Hughes, and r. C. Ginnett, "terhadap kinerja pegawai di universitas negeri manado," vol. 31, no. 1, pp. 71–80, 2019.
- [36] a. L. Kadir, s. Murni, and i. Trang, "analisis manajemen perubahan, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinar karya cahaya gorontalo analysis of change management, organizational culture and organizational commitments to employee performance in pt.," *3518 j. Emba*, vol. 7, no. 3, pp. 3518–3527, 2019.
- [37] y. R. Harahap, "pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs) kesehatan cabang padang sidempuan," *jekkp (jurnal ekon. Keuang. Dan kebijak. Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 9–16, 2020, doi: 10.30743/jekkp.v2i1.2729.
- [38] s. Dunggio, "pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi kota gorontalo," *publik j. Manaj. Sumber daya manusia, adm. Dan pelayanan publik*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.37606/publik.v7i1.114.
- [39] t. Komitmen and o. Karyawan, "pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pt. Carefastindo di jakarta," vol. 2, no. 3, pp. 198–208, 2022.
- [40] p. B. Organisasi, l. Kerja, d. A. N. Disiplin, and k. Terhadap, "pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," 2022.
- [41] a. S. Rahmawati and r. P. Dewi, "pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Kjs klaten)," *pengaruh pengguna. Pasta labu kuning (cucurbita moschata) untuk substitusi tepung terigu dengan penambahan tepung angkak dalam pembuatan mie kering*, vol. 3, pp. 274–282, 2020.

