

Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Oleh:

Ainun Ni'mah Fatikhah (202010200102)

Dewi Andriani. S.E., M.M.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2024

Pendahuluan

- Baik dalam dunia bisnis, pemerintahan, maupun perusahaan di mana ia menerima balasan jasa atau penghargaan tertentu pasti memerlukan adanya sumber daya manusia. Jika diruang lingkup perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, kemajuan perusahaan cepat akan tercapai. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh pegawai yang semangat dalam mengembangkan ilmunya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan karir pegawainya dengan harapan dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan cepat.
- BUMN (Badan Usaha Milik Negara) memiliki banyak perusahaan salah satunya PT Kereta Api Indonesia (persero). Usaha ini telah dipercaya masyarakat selama bertahun-tahun untuk menangani kebutuhan transportasi mereka, baik dalam maupun luar kota. PT Kereta Api Indonesia (Persero) menyediakan layanan kereta api penumpang dan barang. Perusahaan ini memiliki reputasi pegawai yang produktif.

Pendahuluan (Fenomena)

Dalam hal ini seseorang memerlukan perlakuan dari perusahaan dimana ia bekerja agar dapat lebih produktif dan karirnya dapat maju. Perlakuan tersebut meliputi promosi, yaitu jabatan yang memindahkan seorang pegawai dari satu tingkat ke tingkat lain yang dianggap lebih tepat (Haryadi et al. 2022). Fokus utama pengembangan karir pegawai adalah bagaimana perusahaan akan tumbuh untuk menghadapi kesulitan saat ini dan masa depan.

Didalam perusahaan khususnya pada unit Sumber Daya Manusia menyiapkan pegawai yang kompeten untuk mengisi posisi kosong, yakni dengan bentuk promosi. Bentuk promosi tersebut dengan melakukan penilaian kerja (*assessment*) terlebih dahulu, jika lulus pada tahap tersebut dilakukan mutasi kerja. Mutasi kerja merupakan tindakan yang diambil oleh atasan untuk memindahkan pegawai dari satu tingkat pekerjaan ke tingkat yang tinggi atau sejajar (Hudiyah & Syaodih 2022). Mutasi kerja dilakukan untuk menambah pengalaman dan menunjukkan kinerja yang baik, setelah dilakukan mutasi mereka dapat dipromosikan jabatannya diposisi yang lebih tinggi.

Pendahuluan (Fenomena)

Namun bentuk mutasi di perusahaan ini tidak tahu kapan dilakukannya, dikarenakan untuk mendapatkan promosi ataupun kenaikan jabatan tidak bisa diprediksi, dan dilakukannya secara mendadak, harus menunggu posisi mana yang kosong saat dibutuhkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai dalam peluang promosi belum dilaksanakan secara optimal, sehingga berdampak langsung dengan terhambatnya kenaikan jabatan.

Research GAP

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai variable yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

- Penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai (Darmawati 2021). Namun terdapat hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Mengkuningtyas 2021).
- Penelitian yang telah dilakukan mengenai variable manajemen pengetahuan menunjukkan hasil bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai (Marini & Tasri 2022).
- Penelitian yang telah dilakukan mengenai variable prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Adnyani & Dewi 2019). Namun terdapat hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Sari & Yona 2021).

Indikator Variabel

- **Manajemen Talenta (X1)** : Menarik Talenta, Mengembangkan Talenta, Mempertahankan Talenta
- **Manajemen Pengetahuan (X2)** : Knowledge implementing (Menerapkan pengetahuan), Knowledge creating (menciptakan pengetahuan), knowledge sharing (berbagi pengetahuan)
- **Prestasi kerja (X3)** : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Disiplin waktu
- **Pengembangan Karir Pegawai (Y)** : Perlakuan yang adil, Kepedulian dari atasan, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan, Tingkat kepuasan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah : Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Pertanyaan Penelitian : Apakah Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya ?

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs ke 8 Productive employment and decent work for all (pekerjaan yang produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua). <https://sdgs.un.org/goals/goal12>

Metode

- **Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas. Kausalitas merupakan pendekatan dalam penelitian yang mencari hubungan antar satu variable dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat. Sampel yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu metode terdapat peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel khusus yang memanfaatkan tabel angka acak yang dianggap mewakili populasi yang dituju (Syaputra 2022) Penelitian ini menggunakan analisis metode PLS (Partial Least Square) dengan bantuan software smart PLS. Pada penelitian ini menggunakan sampel 109 responden yang secara keseluruhan terdapat di kantor wilayah Daop 8 Surabaya yang sudah ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin

Sumber Data

Data primer dengan menggunakan penyebaran kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan yaitu paper

- **Subjek**

Pegawai PT KAI Daop 8 Surabaya yang berada di Kantor Pusat.

- **Objek**

PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya .

- **Lokasi**

Jl. Gubeng Masjid N0.39, Pacar Keling, Kec. Tambaksari, Surabaya, Jawa Timur 60131.

Novalty (Kebaharuan)

Penelitian Terdahulu

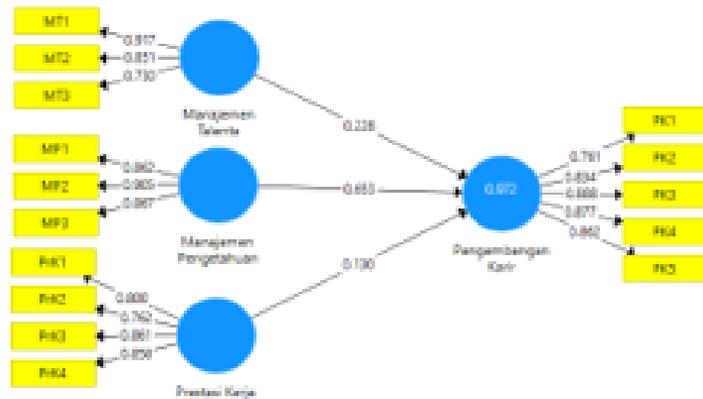
- Judul (Pengaruh *Knowledge Management* dan *Talent Management* terhadap Pengembangan Karir Karyawan)
- Lokasi (Koperasi Peternak Susu Bandung Utara Lembang)
- Teknik Sampling (sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling)
- Jumlah sampel (76 pegawai)

Penelitian Saya

- Judul (Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai)
- Lokasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya
- Teknik Sampling (*probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*)
- Jumlah sampel (109 pegawai)

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan pada tabel 4 dari hasil pengujian ada hasil kuisioner yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat yang dimana indikator tersebut memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7. Pada model telah mengeluarkan indikator yang tidak memenuhi nilai loading faktor sebanyak 1 indikator yang terdapat pada variabel prestasi kerja yaitu Prk5. Indikator tersebut menunjukkan hasil yang tidak valid karena memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7.



Gambar 2. Hasil uji outer model

Sumber : Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

+

Variabel	Manajemen Pengetahuan	Manajemen Talenta	Pengembangan Karir	Prestasi Kerja
MP1	0,862			
MP2	0,905			
MP3	0,867			
MT1		0,917		
MT2		0,851		
MT3		0,730		
PK1			0,761	
PK2			0,834	
PK3			0,888	
PK4			0,877	
PK5			0,862	

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Cirebon

8

Jurnal Value, xx (x), Hal. XX-XX

PrK1	0,800
PrK2	0,762
PrK3	0,861
PrK4	0,858

Sumber : Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

- **Hasil Diskriminan validity**

Diskriminan validity merupakan validitas yang muncul ketika skor dari dua instrumen berbeda yang mengukur dua konsep yang diperkirakan tidak berkorelasi ternyata tidak berkorelasi (Wibasuri et al. 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Diskriminan validity

Variabel	AVE	Keterangan
Manajemen Talenta	0,700	Valid
Manajemen Pengetahuan	0,771	Valid
Prestasi Kerja	0,674	Valid
Pengembangan Karir	0,715	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE melebihi dari nilai korelasi yang dapat menyebabkan valid karena telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan nilai lebih besar dari 0,5 (Saputra et al. 2023).

- **Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan rumus Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha suatu item lebih besar dari 0,7 dan kurang dari 0,9, maka item tersebut dianggap dapat reliabel (Usman & Gustalika 2022).

Tabel 6. Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0,852	0,852	0,910	Reliabel
Manajemen Talenta	0,784	0,820	0,874	Reliabel
Pengembangan Karir	0,900	0,907	0,926	Reliabel
Prestasi Kerja	0,840	0,860	0,892	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

Hasil dari tabel 6 diatas menjelaskan bahwa semua konstruk tersebut diatas menunjukkan bahwa Composite Reliability dan nilai Cronbach's Alpha ini memenuhi kriteria reliabel dengan memiliki nilai lebih besar dari 0,7.

**Uji Model Struktural (Inner Model)
Hasil Uji R-Square (R^2)**

Tabel 7. Hasil Uji R-Square (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Pengembangan Karir	0,972	0,971

Sumber : Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

Dari hasil tabel nilai R-Square diatas berguna untuk menjelaskan bahwa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,972 untuk variabel pengembangan karir pegawai, yang berarti variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir pegawai sebesar 97,2%.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
Manajemen Talenta -> Pengembangan Karir	0,228	0,226	0,061	3,722	0,000	Berpengaruh positif signifikan
Manajemen Pengetahuan -> Pengembangan Karir	0,653	0,655	0,063	10,351	0,000	Berpengaruh positif signifikan
Prestasi Kerja -> Pengembangan Karir	0,130	0,129	0,060	2,152	0,032	Berpengaruh positif signifikan

Sumber : Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

Hasil dari uji hipotesis pada bootstrapping menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 3,722 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 yang berarti variabel manajemen talenta memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, Variabel manajemen pengetahuan memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan nilai T-Statistic sebesar 10,351 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Variabel prestasi kerja memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan nilai nilai T-Statistic sebesar 2,152 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,032 yang nilainya kurang dari 0,05 (Kamilla & Bestari 2022). Dari keseluruhan hasil yang didapatkan bahwa variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan uji analisis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian menunjukkan berpengaruh positif signifikan. Manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Bahwa hal tersebut menunjukkan proses dimana perekrutan, pelatihan, dan mengembangkan pegawai merupakan awal mula proses masuknya di perusahaan, yang bertujuan untuk mendukung pencapaian atas visi dan misi ataupun strategi yang terdapat di perusahaan dengan waktu jangka panjang. Selain itu manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang dimana proses menerapkan, menciptakan, dan berbagi pengetahuan merupakan suatu yang keharusan untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai yang berguna untuk pegawai selalu berinovasi. Dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai yang telah mencapai target yang selama mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan ini dinyatakan bahwa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, yang dimana berjumlah 97,2% terhadap pengembangan karir pegawai. Oleh karena itu, perusahaan tersebut dalam melakukan manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja sudah dilaksanakan dengan baik yang bisa di lihat dari hasil pengujian pada penelitian ini.

Referensi

- [1]N. K. Karina and I. K. Ardana, "Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 2, p. 487, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05.
- [2]M. D. Syahputra and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
- [3]N. R. Putri and Sri L. Ratnasar, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam," *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 48–55, 2019.
- [4]N. P. D. Purnamasari and D. K. Sintaasih, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5762, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20.
- [5]C. Afridhamita and S. Efendi, "Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Dharma Transport," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 16, no. 1, pp. 13–28, 2020, doi: 10.47313/oikonomia.v16i1.999.
- [6]R. N. Haryadi, D. Sunarsi, H. Erlangga, Nurjaya, and A. Wijandari, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta," *MAMEN J. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 41–48, 2022, doi: 10.55123/mamen.v1i1.13.
- [7]A. C. Sunaryo, A. Kharenina Augustine, and Y. Firmansyah, "Pengaruh Talent Management Terhadap Job Satisfaction: Tinjauan Literatur," *MANABIS (Jurnal Manaj. dan Bisnis)*, vol. 1, no. 2, pp. 134–142, 2022, [Online]. Available: <https://journal.y3a.org/index.php/manabis>
- [8]R. P. F. Hariyanto and A. Ferdian, "PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PELAKSANA KEGIATAN YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM)," *J. Mitra Manaj.*, vol. 5, no. 11, pp. 1558–1572, 2021, [Online]. Available: <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- [9]B. Kustiadi and D. Marliyana, "Pengaruh Talent management dan Organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pengelolaan arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Dki Jakarta dengan Kepuasan kerja sebagai Variable moderating," *Media Manaj. Jasa*, vol. 9 Nomor1, no. 1, p. 17, 2021.
- [10] Sugiyanto and Sutioningsih, "Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen)," *Edunomika*, vol. 07, no. 01, pp. 1–9, 2023.
- [11] W. W. A. Winarto, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi," *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 141–157, 2020, doi: 10.24176/bmaj.v3i2.5052.

Refrensi

- [12] F. E. Ramadhani, H. Harsono, and S. Sunardi, "Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 126–132, 2020, doi: 10.26905/jbm.v7i2.4648.
- [13] H. Marini and evi susanti Tasri, "PENGARUH MANAJEMEN BAKAT, MANAJEMEN PENGETAHUAN, PENILAIAN KINERJA, KEPERIBADIAN DAN KREATIVITAS TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN," *CEMERLANG J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 29–43, 2022.
- [14] J. Wesly, V. Kristiana, T. Bong, and N. Saputra, "Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 2, no. 2, pp. 97–124, 2021, doi: 10.35912/simo.v2i2.543.
- [15] Y. Aldi and F. Susanti, "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang," 2019, doi: 10.31227/osf.io/et4rn.
- [16] J. Jismin, N. Nurdin, and R. Rustina, "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu," *J. Integr. Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 1, pp. 20–29, 2022, doi: 10.24239/jimpi.v1i1.899.
- [17] N. L. P. R. Adnyani and A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4073, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03.
- [18] N. A. Mranani, Supartini, and E. Muryani, "Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya)," *journal Econ. Manag. Sci.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [19] Syamsimbar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 18–26, 2022, doi: 10.2568/yum.v5i1.1183.
- [20] A. Fadhillah, B. Aditi, and H. R. Hafas, "Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan," *Jebidi (Jurnal Ekon. Bisnis Digit.*, vol. 2, pp. 300–311, 2023, doi: 10.59663/jebidi.v2n2.1055.
- [21] D. Hudiyah and E. Syaodih, "Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang," *J. Manaj. Jasa*, vol. 4, no. 1, pp. 27–35, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- [22] H. Darmawati, "Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 36–41, 2021, doi: 10.29313/jrmb.v1i1.38.

Refrensi

- [23] Y. Mengkuningtyas, “Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia,” *J. Ilm. Adm. Publik (JIAP)* Vol. 6 No. 3, vol. 7, no. 2, pp. 216–225, 2021.
- [24] D. P. Sari and S. Yona, “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian,” *Ekon. Manaj.*, vol. 2, no. 6, pp. 667–679, 2021.
- [25] E. Al Maidah and D. K. Sari, “Pengaruh Price Discount, Fashion Involvement dan Shopping Lifestyle terhadap Impulse Buying pada Pengguna Brand ERIGO Apparel di Sidoarjo,” *Balanc. Econ. Business, Manag. Account. J.*, vol. 19, no. 2, p. 165, 2022, doi: 10.30651/blc.v19i2.13014.
- [26] N. L. S. Dewantari, W. Cipta, and G. P. A. J. Susila, “Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Leverage Serta Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Food and Beverages Di Bei,” *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, p. 74, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v1i2.23157.
- [27] A. Syaputra, “Implementasi Metode Random Sampling Pada Animasi Motion Grapich Herbisida Dan Fungisida,” *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 11, no. 2, pp. 142–147, 2022, doi: 10.32736/sisfokom.v11i2.1370.
- [28] I. G. P. O. Mahendra and L. P. Mahyuni, “Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Pengiriman Barang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel,” *J. Ecodemica J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 35–46, 2023, doi: 10.31294/eco.v7i1.14656.
- [29] I. K. A. Ariana, R. N. Melinda, D. A. P. A. G. Putri, and P. Ariawan, “Analisis Pengaruh Perubahan Kontrak (Addendum) Akibat Force Majeure Menggunakan SPSS dan SmartPLS,” *J. Tek. Sipil*, vol. 19, no. 1, pp. 112–127, 2023, doi: 10.28932/jts.v19i1.5256.
- [30] G. Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, and M. Athoillah, “PELATIHAN PENGUJIAN HIPOTESIS STATISTIKA DASAR DENGAN SOFTWARE R,” vol. 03, no. 02, pp. 327–334, 2021.
- [31] N. L. P. A. Dewi, I. D. M. Endiana, and I. P. E. Arizona, “Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Leverage dan Rasio Profitabilitas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. November, pp. 1689–1699, 2019, [Online]. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/537>
- [32] H. A. Maulana and Y. Asra, “Analisa Pengaruh Promo Gratis Ongkos Kirim terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce oleh Generasi Z di Daerah Pedesaan,” *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 7, no. 2, p. 162, 2019, doi: 10.35314/inovbiz.v7i2.1220.

- [33] R. N. Amalia, R. S. Dianingati, and E. Annisaa', "Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi," *Generics J. Res. Pharm.*, vol. 2, no. 1, pp. 9–15, 2022, doi: 10.14710/genres.v2i1.12271.
- [34] S. Damayanti and F. Fathihani, "Analisis Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengaruh Sosial Dan Risiko Terhadap Minat Penggunaan Financial Technology (Fintech) (Studi Kasus Pada Generasi Milenial Mahasiswa Universitas Dian Nusantara)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 1014–1023, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1632.
- [35] R. Gunawan, Ramadhan Rian Rahmat, and K. Fikri, "Pengaruh Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan Farmasi Di Bei 2017 –2021)," *J. Ilm. Mahasiswa Merdeka EMBA*, vol. Vol.2, No., no. 1, pp. 425–432, 2023.
- [36] A. Wibasuri, M. Rahayu, N. W. C. Adi, and I. M. Y. Suryawan, "Minat Individu Terhadap Penggunaan E-Wallet Shopee Paylater," vol. 7, no. 2, pp. 215–227, 2022.
- [37] F. Saputra *et al.*, "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta," *J. Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023.
- [38] M. L. L. Usman and M. A. Gustalika, "Penguji Validitas dan Reliabilitas System Usability Scale (SUS) Untuk Perangkat Smartphone," *J. Ecotipe (Electronic, Control. Telecommun. Information, Power Eng.*, vol. 9, no. 1, pp. 19–24, 2022, doi: 10.33019/jurnalecotipe.v9i1.2805.
- [39] P. D. Supeni and I. N. Sujana, "Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng," *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 13, no. 2, p. 352, 2021, doi: 10.23887/jjpe.v13i2.35775.

