



# Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang)

Bendelina Amalya Welkis<sup>1</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2</sup>, Ria E. I. Nafie<sup>3</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Universitas Nusa Cendana

Alamat: Jl. Adisucipto Penfui, Kupang, NTT, Indonesia

Korespondensi penulis: [bendelinawelkis@gmail.com](mailto:bendelinawelkis@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of digitalization on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Kupang Branch. The research employs an associative quantitative approach, focusing on the relationships between variables and testing previously formulated hypotheses. A sample of 67 employees was selected using simple random sampling based on Slovin's formula, with probability sampling as the sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation. The analysis was conducted using SPSS version 22 to examine both the direct effect of digitalization on employee performance and the indirect effect mediated by job satisfaction. The results indicate that digitalization has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, job satisfaction serves as an intervening variable that strengthens the influence of digitalization on improving employee performance. These findings underscore the importance of effective digitalization management and enhancing job satisfaction to support organizational goals in the era of digital transformation.*

**Keywords:** *Digitalization; Employee Performance; Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 67 orang yang menggunakan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin sebagai penentu jumlah sampel dan probability sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung digitalisasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan bantuan SPSS V.22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh digitalisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan digitalisasi yang efektif dan peningkatan kepuasan kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi di era transformasi digital.

**Kata kunci:** Digitalisasi; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

## 1. LATAR BELAKANG

Received: Juni 12, 2025; Revised: November 07, 2025; Accepted: November, 2025:

\* Bendelina Amalya Welkis, [bendelinawelkis@gmail.com](mailto:bendelinawelkis@gmail.com)

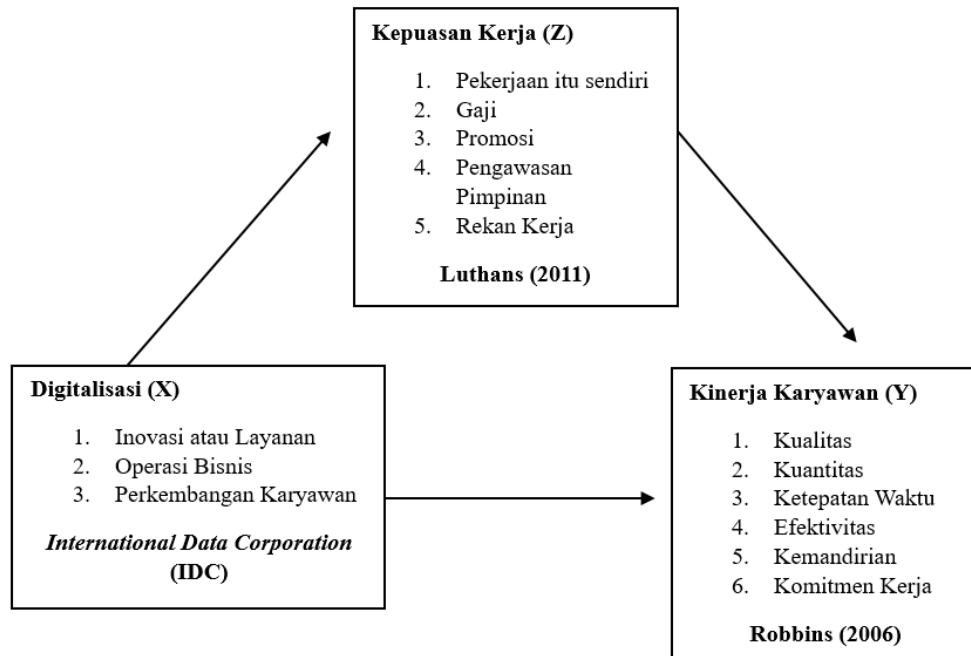
Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi baik instansi swasta maupun instansi pemerintah. SDM merupakan salah satu penentu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian SDM merupakan bagian dari suatu sistem organisasi, yang tentunya juga merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja dengan penekanan pada pencapaian hasil kerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (Sinambela, 2022). Untuk itu, setiap individu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah, jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma, karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Itulah sebabnya, perhatian dan pengelolaan sumber daya manusia haruslah menjadi fokus utama dalam organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai hasil. Dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua SDM perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pasti akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan. Jika kinerja karyawan suatu organisasi baik, kinerja organisasi juga akan meningkat, yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang telah melakukan berbagai inovasi dalam sistem penilaian kinerja, salah satunya dengan menerapkan Key Performance Indicator (KPI) melalui aplikasi darwinbox. Berdasarkan survey awal pada tanggal 5 Mei 2025 kepada salah seorang karyawan bernama Sania Maharani selaku staf pada divisi usaha operasional, beliau menjelaskan bahwa pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang, berbagai aktivitas SDM seperti absensi, penggajian (payroll), penetapan Key Performance Indicator (KPI), hingga pengelolaan profil karyawan telah diintegrasikan melalui aplikasi digital yaitu darwinbox, Penetapan KPI sendiri awalnya berasal dari

pusat, lalu disesuaikan oleh masing-masing cabang berdasarkan tugas pokok dan fungsi pegawai, sehingga indikator yang diambil benar-benar relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Setelah penyesuaian, pegawai diwajibkan membuat laporan pencapaian KPI secara berkala, baik bulanan, triwulanan, maupun semesteran, sesuai ketentuan yang berlaku. Sebelumnya sistem penilaian kinerja ini hanya diterapkan pada tingkat cabang secara kolektif. Namun, seiring dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan tuntutan profesionalisme, mulai tahun 2024 penilaian KPI telah diberlakukan secara individu. Perubahan ini diharapkan dapat mendorong setiap pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan proaktif dalam mencapai target kinerja karyawan yang telah ditetapkan. Namun, di balik kemajuan tersebut terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi digitalisasi SDM. Salah satu tantangan utama adalah adaptasi dan kesiapan SDM, di mana masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru. Rendahnya pengetahuan dan kemampuan adaptasi terhadap sistem digital seperti darwinbox dapat menghambat efektivitas implementasi, sehingga tidak semua fitur dapat dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, kecepatan dan performa sistem juga menjadi perhatian, karena beberapa pengguna melaporkan kecepatan loading halaman darwinbox yang belum optimal. Waktu tunggu yang lama saat berpindah antar fitur dapat menurunkan kepuasan kerja dan menyebabkan frustrasi bagi pengguna. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang)”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Sedangkan (Wirawan, 2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan

dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasian (2009) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

### 3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah data dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi. Bila dilihat dari jumlah populasi diketahui sebanyak 200 orang karyawan yang merupakan jumlah seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang yang terlibat langsung dengan penggunaan aplikasi digital dan tidak sedang memegang jabatan. Dari populasi yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang, peneliti memutuskan menggunakan rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel (Number of samples)

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 10%

Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Kupang berjumlah 200 orang dengan penentuan sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

$$n = 66,67$$

$$n = 67 \text{ (dibulatkan)}$$

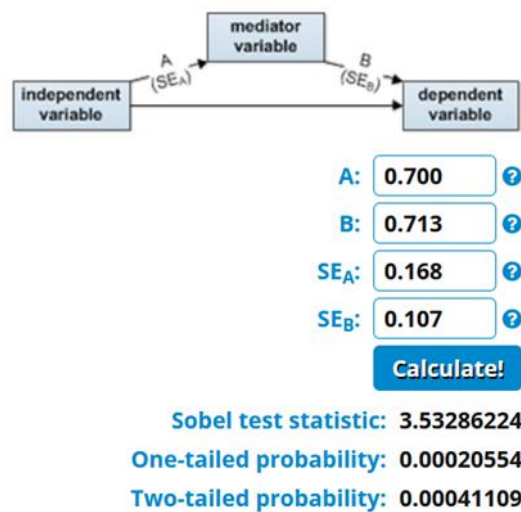
Dengan demikian, besarnya sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 66,66 responden maka dibulatkan menjadi 67 responden. Maka kuisioner disebarkan kepada 67 karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang yang terlibat langsung dengan penggunaan aplikasi digital dan tidak sedang memegang jabatan. Teknik penentuan sampel adalah menggunakan teknik penentu probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi

setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017). Sedangkan metode yang digunakan adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin sebagai penentu pengambilan sampel (Sujarweni, 2014).

Menurut Ghozali (2011) Uji sobel ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Baron & Kenny (1986) menyatakan Variabel mediasi ialah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji hipotesis mediasi dilakukan dengan uji Sobel yang dikembangkan oleh Sobel. Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung (indirect effect) variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Menurut Preacher dan Hayes dalam Koranti & Wicaksana (2021) telah mengembangkan uji sobel dan bootstrapping, dengan ketentuan nilai Z-value  $>1,96$  atau p-value  $< \alpha = 0,05$ . Nilai akan didapat dengan cara menggunakan perhitungan sobel test calculation for significance of mediation dengan nilai-nilai a, b, SEA, dan SEB yang dimasukkan sebagai input

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

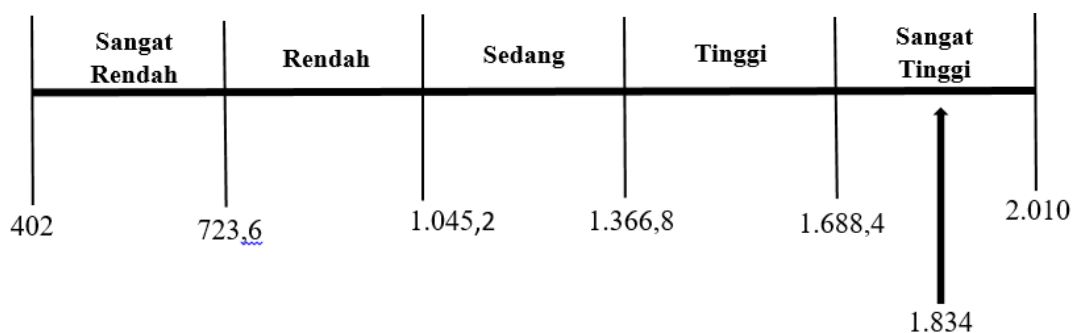
Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu digitalisasi sebagai variabel independen (X), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z). Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel digitalisasi di PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian pada variabel digitalisasi berada pada kategori sangat tinggi. Indikator digitalisasi yang dipakai pada PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang yaitu inovasi produk atau layanan, operasi bisnis dan perkembangan karyawan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan telah dengan baik memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses bisnis dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan secara signifikan pada PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang.



Gambar 2 Test Calculation for Significance of Mediation

Berdasarkan hasil hasil uji sobel melalui aplikasi sobel test diperoleh nilai sebesar thitung sebesar  $3,53286224 > 1,96$  dengan nilai two tailed probability  $0,00041109 < 0,05$  yang berarti mediasi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) mampu memediasi digitalisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan digitalisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diterima.

Sedangkan capaian terendah pada indikator perkembangan karyawan dengan skor capaian sebesar 603. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat berkembang secara kompeten di bidang digital serta masih kurang upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan digital pada karyawan. Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



Gambar 3 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja

Dari gambar kontinum diatas terlihat skor variabel digitalisasi berada pada rentang 1.688,4 – 2.010 dengan nilai sebesar 1.834. Sehingga tanggapan responden mengenai digitalisasi berada pada kategori sangat tinggi. Tingginya skor digitalisasi ini mencerminkan keberhasilan dalam penerapan teknologi digital, serta adanya dukungan dan penerimaan yang sangat baik dari para responden terhadap upaya digitalisasi yang dilakukan pada PT ASDP Ferry Cabang Kupang.

Variabel digitalisasi terdiri dari 6 item pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu inovasi produk atau layanan, operasi bisnis dan perkembangan karyawan. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel digitalisasi yang disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Digitalisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1		
	<b>Inovasi Produk atau Layanan</b>						<b>622</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
1	Keterlibatan Karyawan dalam Inovasi Digital	46	21	0	0	0	314	Sangat Tinggi
2	Sistem digital dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan	40	27	0	0	0	308	Sangat Tinggi
	<b>Operasi Bisnis</b>						<b>609</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
3	Penggunaan teknologi telah mengurangi kesalahan manusia dalam proses bisnis	39	28	0	0	0	307	Sangat Tinggi
4	Beradaptasi dengan perubahan teknologi	34	33	0	0	0	302	Sangat Tinggi
	<b>Perkembangan Karyawan</b>						<b>603</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
5	Perusahaan mendukung upaya meningkatkan keterampilan digital	38	25	4	0	0	302	Sangat Tinggi



6	Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten di bidang digital	38	24	5	0	0	301	Sangat Tinggi
	<b>Variabel Digitalisasi</b>						<b>1.834</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Uji t (Parsial) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh digitalisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengambilan Keputusan dalam pengujian ini dilihat dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel atau membenadingkan nilai signifikan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ )

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.206	4.786		5.058
	DIGITALISASI (X)	1.034	.186	.567	5.549

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

*Sumber: SPSS IMB V.22 diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil Uji t sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis statistik

$H_0$  = Digitalisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang

$H_a$  = Digitalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang

- Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikansi

Dari tabel 4.9 diperoleh output  $t_{hitung}$  variabel X sebesar 5,549 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000

- Menentukan  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 67 - 2 = 65$ , pada Tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0.05. pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  adalah 1,997. (melihat tabel t pada lampiran)

- Kriteria pengujian

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansinya  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansinya  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan  $\alpha$   
Nilai  $t_{hitung} (5,549) > t_{tabel} (1,997)$  dan signifikansi  $(0.000) < \alpha (\alpha = 0,05)$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Kesimpulan  
Karena  $t_{hitung} (5,549) > t_{tabel} (1,997)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel digitalisasi (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai digitalisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang dengan variabel bebas yang digunakan adalah variabel digitalisasi (X) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel Intervening adalah kepuasan kerja (Z) maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh digitalisasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja berada pada kategori sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel digitalisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang.

Hasil uji sobel membuktikan bahwa digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang, berdasarkan hasil penelitian, pada PT ASDP Ferry (Persero) Cabang Kupang terbukti kepuasan kerja menjadi faktor yang

dapat menjembatani pengaruh digitalisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja optimal melalui strategi digitalisasi jika didukung oleh pengembangan dan pengoptimalan penerapan digitalisasi dalam proses kerja. Namun selain itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan dengan memberikan perhatian pada indikator kepuasan kerja seperti mengembangkan kualitas tugas yang diberikan kepada karyawan dengan memastikan pekerjaan yang jelas, menantang yang sesuai dengan kemampuan. Kemudian, sistem penggajian karyawan harus kompetitif dan adil, sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, memberikan kesempatan promosi yang transparan dan adil, pengawasan dari pimpinan harus dilakukan dengan cara yang profesional dan mendukung, disertai komunikasi terbuka dengan arahan yang konstruktif agar karyawan merasa dihargai dan didukung, serta membangun hubungan kerja yang baik antar rekan kerja melalui kegiatan yang mempererat kerja sama dan komunikasi efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang diteliti dan dapat mengembangkan lagi dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang terjadi pada sebuah perusahaan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Baron, R., & Kenny, D. (1986). Perbedaan variabel moderator-mediator dalam penelitian psikologi sosial: Pertimbangan konseptual, strategis, dan statistik. *Jurnal Kepribadian dan Psikologi Sosial*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Koranti, K., & Wicaksana, D. A. (2021). Peran perceived value dalam memediasi hubungan antara brand awareness dan perceived quality terhadap brand loyalty. Depok: *Jurnal Universitas Gunadarma*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

- Rivai, V. & B. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. (2022). *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikast dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.