

**Pengaruh Kompensasi Dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Rhee Royal Vannamei Di Kabupaten Sumbawa Nusa Tenggara Barat**

*The Effect Of Compensation And Benefit On Employee Job Satisfaction At Rhee Royal Vannamei Company In Sumbawa Regency, West Nusa Tenggara*

**Lais Syam Palupi<sup>1</sup>, Dewi Alima Nostalia<sup>2</sup>, Rida widyastuti<sup>3</sup>**  
Agribisnis Perikanan, Politeknik Kelautan dan Perikanan Sidoarjo

\*Email: [Laissyam397@gmail.com](mailto:Laissyam397@gmail.com)

Article history: Submitted: February 22, 2025| Revised: March 24, 2025| Accepted: April 13, 2025

**Abstrak**

Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Karyawan adalah aset berharga yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT RRV. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan linier satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan PT RRV. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan kepuasan kerja karyawan agar seluruh karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Kata kunci: Kompensasi, Benefit, Kepuasan Kerja

**Abstract**

*The existence of labor in a production activity is very necessary, especially for those whose productivity level requires a level of efficiency in the process. In an era of increasingly tight business competition, human resource management is one of the key factors in the success of an organization. Employees are valuable assets that play an important role in achieving company goals, therefore it is important for organizations to ensure that employees remain motivated and productive. This study aims to analyze the effect of compensation and benefits on employee job satisfaction at RRV company. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which aims to determine the linear relationship of one dependent variable with two independent variables. The results of the study indicate the effect of compensation and benefits on employee job satisfaction at RRV company. Therefore, the company must maintain employee job satisfaction so that all employees are motivated to work harder.*

Keywords: Compensation, Benefits, Job Satisfaction

**Pendahuluan**

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi organisasi yang berfokus pada pengelolaan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk

dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amelia et al., 2022).

Menurut Priansa, (2014) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah adalah sistem kompensasi dan benefit yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan tidak hanya bersumber dari gaji yang diterima, tetapi juga dari sejauh mana mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang adil dan transparan membantu menciptakan ikatan antara karyawan dan perusahaan, sementara benefit yang komprehensif memberikan rasa keamanan dan stabilitas. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi

Kepuasan kerja akan mencipta-kan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty, et al., 2016). Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (difference) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi.

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian diantaranya:

1. Mengetahui kompensasi yang diterima karyawan PT RRV.
2. Mengetahui benefit yang diterima karyawan PT RRV
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kepuasan kerja karyawan PT RRV.

## **Landasan Teori**

### **Udang Vaname**

Udang vaname termasuk crustacea, ordo decapoda seperti halnya udang lainnya, lobster dan kepiting. Decapoda dicirikan mempunyai 10 kaki, carapace berkembang baik menutup seluruh kepala. Udang paneid berbeda dengan decapoda lainnya. Perkembangan larva dimulai dari stadia naupli dan betina menyimpan telur didalam tubuhnya (Nabil 2016). Seperti udang panaeid lain, secara garis besar morfologi udang vaname terdiri dari dua bagian utama yaitu kepala (cephalothorax) dan perut (abdomen).

Udang vaname merupakan udang introduksi yang berasal dari daerah subtropis Pantai Barat Amerika, mulai dari Teluk California di Mexico bagian utara sampai ke Pantai Barat Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Kosta Rika di Amerika Tengah hingga ke Peru di Amerika Selatan (WWF, 2014). Habitat udang berbeda-beda tergantung dari jenis dan persyaratan hidup dari tingkatan-tingkatan dalam daur hidupnya. Pada umumnya udang bersifat bentis dan hidup pada permukaan air laut.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Lamingrum, 2016). Menurut Simamora (2014 : 13) indikator kompensasi karyawan yaitu: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif



JEMAK-BD

JURNAL

Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan

Bisnis Digital

yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, fasilitas yang memadai. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Kompensasi merupakan hal penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan (Nugraha, 2017).

### **Benefit**

Benefit atau tunjangan adalah penghargaan dan bentuk perhatian perusahaan selain kompensasi yang diberikan atau disediakan perusahaan sebagai upaya untuk memelihara tenaga kerja tersebut agar tetap dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Benefit dapat berupa cuti bergaji, asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, poliklinik gratis bagi pihak keluarga tenaga kerja (Abdullah, 2017). Pemberian tunjangan atau benefit pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (security need), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (employee service) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (company's social responsibility) kepada para pegawai.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor, yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011). Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik di dalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

### **Metode**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci (Umrati, 2020).



JEMAK-BD

JURNAL

Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan

Bisnis Digital

95

### Objek Penelitian

Objek penelitian ini difokuskan pada faktor kompensasi dan benefit yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mendapatkan kompensasi dan benefit dari PT RRV. Adapun waktu pelaksanaan kegiatan penelitian adalah Februari 2025 – April 2025.

### Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada seluruh karyawan yang mendapatkan kompensasi dan benefit dari PT Rhee Royal Vannamei. Penggunaan analisis regresi linier berganda berguna untuk menguji pengaruh simultan beberapa variabel independen (kompensasi dan benefit) terhadap satu variabel dependen (kepuasan kerja).

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mendapat kompensasi dari PT RRV. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan rumus Slovin sebagai alat penentu jumlah sampel yang digunakan.

Jumlah Sampel

$$n = N / (1 + (N * e^2))$$

Keterangan

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = margin of error (tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi)

Berdasarkan rumus di atas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 21 orang karyawan PT Rhee Royal Vannamei.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	r-hitung		r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.691	>	0.456	valid
	0.709	>	0.456	valid
	0.857	>	0.456	valid
	0.448	<	0.456	tidak valid
	0.790	>	0.456	valid
	0.800	>	0.456	valid
	0.861	>	0.456	valid
	0.742	>	0.456	valid
Benefit (X2)	0.818	>	0.456	valid

	0.860	>	0.456	valid
	0.796	>	0.456	valid
	0.767	>	0.456	valid
	0.852	>	0.456	valid
	0.370	<	0.456	tidak valid
	0.809	>	0.456	valid
	0.701	>	0.456	valid
Kepuasan (Y)	0.730	>	0.456	valid
	0.766	>	0.456	valid
	0.711	>	0.456	valid
	0.748	>	0.456	valid
	0.788	>	0.456	valid
	0.500	>	0.456	valid
	0.857	>	0.456	valid
	0.491	>	0.456	valid
	0.576	>	0.456	valid
	0.498	>	0.456	valid
	0.817	>	0.456	valid
	0.740	>	0.456	valid
	0.900	>	0.456	valid
	0.841	>	0.456	valid
	0.745	>	0.456	valid

Sumber: Data primer 2025

Validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian (Sukmawati dan Putra,2019). Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan untuk mengukur variabel kompensasi(X1), benefit (X2) dan Kepuasan(Y). Indikator dalam setiap instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Meivira,2022). Begitu juga sebaliknya dikatakan tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel. R-tabel didapat dengan menggunakan tabel *korelasi product* moment dengan taraf signifikan 5% dan df (n-2) sehingga  $21-2 = 19$ , maka r tabel yang diperoleh sebesar 0.456

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah uji untuk mengukur sejauh mana instrumen memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Pengujian ini penting karena mengacu pada konsistensi seluruh instrument (Pasianus and Kana, 2021).

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dengan r-tabel. Jika Cronbach's Alpha > r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel (Utami, 2023). Diketahui r-tabel dimana df(n-2) dengan tingkat signifikan sebesar 5% didapat hasil r-tabel sebesar 0,456.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.881	reliabel
Benefit (X2)	0.893	reliabel
Kepuasan (Y)	0.930	reliabel

Sumber: data primer 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel, yaitu kompensasi (X1), benefit (X2), dan kepuasan kerja (Y), lebih besar dari

r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut bersifat reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Ghozali (2016) yang menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r-tabel atau nilai 0,60. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha (mendekati 1), maka semakin tinggi reliabilitas instrumen tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Uji Hipotesis Secara Individual (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)(Aryani, 2020). Pengambilan keputusan berdasarkan t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. T-tabel diperoleh dari df n-1 dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1.725.

Tabel 3. Uji T

variabel	t-tabel	t-hitung	sig
Kompensasi (X1)	1.725.	3.750	0.001
Benefit (X2)	1.725.	3.959	0.001

Sumber: data primer 2025

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai t-hitung variabel X1 (kompensasi) adalah 3,750 dan untuk X2 (benefit) adalah 3,595. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Maka masing-masing variabel X1 dan X2 secara parsial diterima dan berpengaruh terhadap variabel Y.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu oleh Wibowo (2020) yang menyatakan Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi dan benefit secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini karena komponen-komponen tersebut memenuhi kebutuhan dasar serta penghargaan karyawan.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh-pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan jika nilai sig  $<$  0,05 atau F-Hitung  $>$  F-Tabel maka, terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dengan asumsi tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ :

1. Derajat Kebebasan Pembilang (df<sub>1</sub>): df<sub>1</sub> = k = 2

2. Derajat Kebebasan Penyebut

$$(df_2): df_2 = n - (k + 1) = 21 - (2 + 1) = 21 - 3 = 18$$

Maka nilai F-tabel yang diperoleh sebesar 3.555.

Tabel 4. Uji F

variabel	f-tabel	f-hitung	sig
Kepuasan (Y)	3.555.	47.353	0.000

Sumber: data primer 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang dibandingkan dengan dasar pengambilan keputusan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 47,353 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,555 pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan

X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Variabel Y yang artinya kompensasi dan benefit secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu oleh Siregar (2020) yang menyatakan ompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kombinasi dari keduanya menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi kerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

R	Adjusted R Square
.917 <sup>a</sup>	.823

Sumber: data primer 2025

Uji R<sup>2</sup> (Koefisien determinasi) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang di berikan ,variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R Square atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu.

Diketahui nilai Adjusted R-Square. Sebesar 0,823, hal ini berarti variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y adalah sebesar 82%. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Latief (2019) yang menyatakan bahwa apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan benefit berpengaruh secara individual dan simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rhee Royal Vannamei. Hal tersebut dapat tercapai karena perusahaan memberikan kompensasi dan benefit secara adil kepada setiap karyawannya dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menimbulkan kepuasan pada karyawannya.

### Daftar Rujukan

- Abdullah, H. 2017. Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. 2022. Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Aryani, Y. 2020. Sistem informasi penjualan barang dengan metode regresi linear berganda dalam prediksi pendapatan perusahaan. *Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi (JURSISTEKNI)*, 2(2), 39-51.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lamingrum, A. K. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1871-1879.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127-131.
- Marthasari, G. I. and Hayatin, N. 2017. 'Analisis Usability Terhadap Sistem Lective Gegulang Berbasis USE Qestionnaire', *Jurnal Seminar Nasional Teknologi dan Rekayasa (SENTRA)*, pp.1-8.
- Meivira, A. 2022. "Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penggunaan dan penyimpanan antibiotika di kecamatan ampenan validity and reliability test of questionnaire use and storage antibiotics drugs in ampenan," *Arch. Pharm.*, vol. 4, no. January, pp. 10-18.
- Nabil, M. G. 2016. Penambahan Karbon Aktif Pada Transportasi Dengan Kepadatan Yang Berbeda Terhadap Sintasan Dan Kualitas Benur Udang Vannamei (*Litopenaeusvannamei*) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Pasianus, O. and Kana, A. A. 2021. 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pengguna Jasa' *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), pp. 197-216.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: alfabeta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, R., & Sembiring, J. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 32-40)
- Sukmawati, N. M. H. and Putra, I. G. S. W. 2019 'Reliabilitas Kusioner Pittsburgh Sleep Quality Index ( Psqi ) Versi Bahasa Indonesia Dalam Mengukur', *Jurnal Lingkungan dan pembangunan*, 3(2), pp. 30-38
- Suwatno, H., & Donni, J. P. 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Umrati, H. W. 2020 'Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan', Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Umrati, W. 2020. Hengki. Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan. Makasar: Sekolah Tinggi Filsafat Jaffray.
- Utami, Y. 2023. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21-24.
- Wibowo, A. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Benefit terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 115-123
- WWF. 2014. *Budidaya Udang Vannamei: Tambak Semi Intensif dengan Instalasi Pengolahan Air Limbah (Ipal)*. WWF-Indonesia. Jakarta. 22 hlm