

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI UNIVERSITAS EFARINA PEMATANGSIANTAR

Diana Florenta Butar-Butar¹, Ben Setiawan², Diana Florenta Butar-Butar³, Jopinus Saragih⁴,
Hadi Panjaitan⁵.
(Universitas Efarina^{1,2,3,4,5})

*Correspondence: dianaflorentabutarbutar@gmail.com

Abstract

The Effect of Compensation on Employee Productivity at Efarina University, Pematang Siantar. Study Program S1 Management, Faculty of Economics, Efarina University, 2017. The purpose of this research is to analyze the influence of influences on employee productivity. The sample used was Efarina University employees where the number of samples set in this study were 34 people. The analysis used includes validity test, reliability test. The data that has been processed using the SPSS program. Based on the t-test conducted and the results of linear regression analysis 1 above, it can be seen that compensation has a significant effect on employee productivity and on the results of linear regression analysis 2 it is known that compensation has a positive and significant effect on employee productivity

Keywords: *compensation, employee productivity.*

Abstrak

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Universitas Efarina Pematang Siantar. Program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Efarina, Tahun 2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan Universitas efarina dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 34 orang. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas. Data–data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Kata kunci : **kompensasi, produktivitas karyawan.**

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis dan akseleratif, dibutuhkan pembangunan yang berkualitas dan handal (Ludi Wisnu Wardana, 2008).

Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mempergunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi yang sudah digulirkan. Strategi pendidikan terarah pada pemanfaatan kondisi yang ada agar mahasiswa mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dihadapi dengan sumber-sumber yang tersedia dilingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat tetapi dicari karena manfaatnya.

(Abraham Maslow, 2006 : 153,168) dalam tulisannya On Dominance, Self Esteem and Self Actualization, menjelaskan Teori Hierarki kebutuhannya mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi atas lima tingkatan. Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan. Seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan ia akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

- a) Beberapa penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan kompensasi sebagai berikut:
- b) Sastrohadiwiryo (2007:181) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.
- c) Panggabean (2008:75) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, baik dalam bentuk kompensasi secara langsung maupun dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung”.
- d) ariandja (2006 :244) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain- lain”.

Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut:

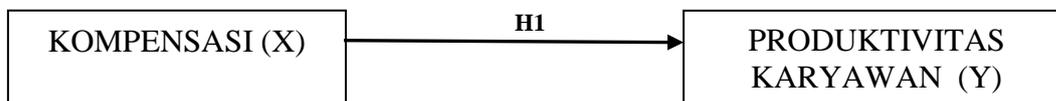
- a. Menghargai Prestasi Kerja.
- b. Menjamin Keadilan.
- c. Mempertahankan Pegawai.
- d. Memperoleh Pegawai yang Bermutu.
- e. Pengendalian Biaya.
- f. Memenuhi Peraturan.

Penulis buku manajemen yang lain yaitu Ruky (2007:24), berpendapat bahwa yang menjadi acuan utama di dalam pembuatan sistem kompensasi ini adalah visi penilaian. Mathis dan Jackson (2007 : 118) juga mendukung pendapat tersebut dengan mengatakan bahwa sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi tersebut.

Kerangka Berfikir

Untuk memperoleh gambaran lebih jelasnya mengenai pengaruh tim kerja dan Jaminan Sosial terhadap kinerja karyawan pada Universitas Efarina, maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber : Rika Ritayani

Hipotesis

Adapun hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban atau dugaan sementara dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Ha. Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan Universitas Efarina.

H0. Diduga bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktifitas karyawan Universitas Efarina.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian, variabel-variabel yang di teliti adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Karyawan (Y), dependent (terikat).
2. Kompensasi (X).

METODE

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002). Berdasarkan kajian pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi (Sugiyono, 2002).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Sugiyono, 2002).

Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode studi kasus melalui penelitian dengan cara sebagai berikut :

1. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert yakni skala yang mengelompokkan 5 kategori jawaban responden dengan kriteria :

Kriteria	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan Dosen tetap Di Universitas Efarina sebanyak 34 orang.

Sampel

Adapun metode penelitian sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi di Universitas Efarina. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 34 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Sejarah Universitas Efarina Pematangsiantar

Universitas Efarina bagian dari RS Efarina Etaham grup yang didirikan oleh Bapak Dr. Jopinus Ramli Saragih Garingging SH., MM, berlatar Perwira Polisi Militer. Pada 20 April 2003 seorang Polisi Militer. Perjalanan Efarina Etaham Group dalam mensukseskan pemerintah khususnya dibidang kesehatan baik dalam bidang pendidikan pendiri berusaha dan bekerja keras sehingga berdiri Universitas Efarina dengan ijin Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 413/E/O/2012, beralamat Jl. Sutomo Griya Hapoltakan Kav.1-10, Pematang raya, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. Arti sebuah nama kampus Universitas Efarina diambil dari nama putri Bapak pendiri Universitas ini.

Universitas ini didirikan dengan 4 Fakultas, yaitu:

1. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
2. Fakultas Ekonomi
3. Fakultas Teknik
4. Fakultas Ilmu Kesehatan.

Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas daftar pertanyaan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu menganggap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut adalah dengan menggunakan metode corrected item-total correlation yaitu dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing score item dengan scor total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimate.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan. Oleh karena itulah menurut Dwi (2010 : 90) bahwa suatu item dianggap valid jika dalam uji signifikan koefisien korelasi dibawah dari 0,05, lebih lanjut Dwi mengemukakan bahwa suatu item dianggap valid apabila memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

Hasil uji validitas kompensasi dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Kompensasi

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r standar	Kesimpulan
X1	0,360	0,30	Valid
X2	0,534	0,30	Valid
X3	0,380	0,30	Valid
X4	0,353	0,30	Valid
X5	0,438	0,30	Valid

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel hasil pengujian validitas atas kompensasi, maka dari 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (valid), sebab kelima item pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada Universitas Efarina. Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS. Jika nilai cronbach's alpha > 0,60 maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2001). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	r standar	Keterangan
Kompensasi	0,653	0,60	Reliabel
Produktivitas karyawan	0,765	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil uji reliabilitas atas variabel kompensasi dan Pelatihan dengan kinerja karyawan pada Universitas Efarina menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk kompensasi dengan nilai cronbach's alpha (α) sebesar 0,653, dan Produktivitas karyawan dengan nilai cronbach's alpha (α) sebesar 0,765, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai rstandar di atas dari 0,60.

Pengujian Hipotesis

Uji – t

Untuk menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel yakni kompensasi terhadap Produktivitas karyawan maka digunakan uji signifikan, yakni dengan membandingkan thitung dan ttabel dari masing-masing variabel yakni kompensasi yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Variabel Kompensasi (X) terhadap Produktivitas karyawan (Y) Berdasarkan hasil olahan data regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,317, serta memiliki nilai thitung 3,379 > ttabel 1,679 dan selain itu nilai memiliki probabilitas $0,001 < \alpha < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada Universitas Efarina. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trias Setyowati (2011) Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trias Setyowati.

Uji - F

Untuk dapat membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang simultan atau serempak terhadap Produktivitas karyawan maka dapat digunakan uji F. Dalam uji Anova diperoleh nilai Fhitung (45,374 > 2,807) dan selain itu memiliki nilai probabilitas < alpha (0,000 < 0,005), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi Produktivitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada Universitas Efarina, maka akan berdampak secara simultan terhadap Produktivitas karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka Produktivitas karyawan akan semakin menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas karyawan Di Universitas Efarina, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara variabel kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada Universitas Efarina Pematangsiantar berpengaruh signifikan sebesar 0,317. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula Produktivitas karyawan sebab memiliki nilai probabilitas yang kurang dari 0,05. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis pertama terbukti.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas karyawan adalah kompensasi, alasannya karena kompensasi memiliki nilai koefisien standardized yang terbesar.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat disajikan beberapa saran-saran sebagai bahan rekomendasi kepada pihak kampus Universitas Efarina yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memberikan kepuasan bagi karyawan, maka hendaknya Universitas Efarina memberikan bonus/kompensasi yang tepat dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan kepuasan bagi karyawan.
2. Disarankan agar perlunya pihak perusahaan memperhatikan mengenai gaji yang diberikan, selain itu agar pemberian bonus diberikan secara tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, 2006 . On Dominance, Self Esteem and Self Actualization. Rajawali, Jakarta
- Tutut Dwi, 2010. Skripsi. Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Independent Terhadap manajemen laba. Universitas Diponegoro. Semarang
- Eddy Poernomo, 2006. Yang meneliti mengenai pengaruh Kreativitas dan kerjasama tim terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jesslynk Cakes
- Ghozali, 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, 2006, 2007, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, Jakarta: Grasindo Indonesia
- Hasibuan, 2009, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta, Indonesia
- Lindung Simbolon, 2011. Meneliti Mengenai Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Universitas
- Ludi Wisnu Wardana, 2008. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi, Surabaya
- Mathis, Jackson, 2007, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia; Jakarta; Salemba empat
- Panggabean, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Jakarta, Indonesia
- Ruky, 2007, 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Indonesia
- Samsudin Sadili, 2006 : 187, Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Pitalindo
- Sekaran, 2003. Reseach methods for business: A Skill Building Aproach, New York – USA: John Wiley and Sons, Inc
- Sekaran, 2009. Reseach Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Sihol Silalahi, 2006. Yang Meneliti Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Manajer pada PT.Sinar Jaya Abadi
- Simamora, Henry, 2006 : 442. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, 2002, 2007, 2012. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung; Alfabeta
- Sastrohadiwiryo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi kedua
- Sinungan, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Penerbit :BPFEE, Yogyakarta
- Suharyadi & Purwanto, 2009. Statiska Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modren. Jakarta: Salemba Empat

- Trias Setyowati, 2011. Skripsi. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi dan Kompensasi. Universitas Jember
- Tunggal, 2008. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Penerbit :Alfabeta. Bandung
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i1.27>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON

DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. IRPITAGE JOURNAL, 2(2), 65–68.
<https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>

Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021).
RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION
TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-
FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. MORFAI
JOURNAL, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>

Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021).
RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB
CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK
MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER
POWER PERFORMANCE: AN EMPERICAL EVIDENCE FROM INDONESIA
GOVERNMENT. MORFAI JOURNAL, 1(1), 36–48.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>

Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021).
PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH
CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK
ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing
Tinggi Black Market Online Store. MORFAI JOURNAL, 1(1), 13–21.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>

Ilham, Rico Nur. et all (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country
Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. International
Journal of Suplly Management. Volume 8 No.6 December 2019.

Ilham, Rico Nur. et all (2019).. Comparative of the Supply Chain and Block Chains to
Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of
Money. International Journal of Suplly Management. Volume 8 No.5 August 2019.

Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE
EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH
COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting
Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). International Journal of Social Science,
Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(1), 11–
20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>

Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE
INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE
CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP.
International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture
Research, and Technology (IJSET), 1(7), 337–348.
<https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>

likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022).
EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND
LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH

DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>

Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijeas.v2i5.410>

Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>

Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>

Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS’ADIYAH KETAPANG. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>

Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>

Mahfud et all (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah Vol.16 No.3 Oktober 2021*. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>

Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>

Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijeas.v2i5.410>

Mahfud et all (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 485 (2020) 012014
doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014