

**PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE (HRMP)
TERHADAP INTENTION TO STAY (ITS) DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Pesen Kopi Plus)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen**



Oleh:

Okky Amalia Putri

201810160311012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2023**

SKRIPSI

PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE (HRMP) TERHADAP INTENTION TO STAY (ITS) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Pesen Kopi Plus)

Oleh :

Okky Amalia Putri

201810160311012

Diterima dan disetujui
pada tanggal 18 November 2023

Pembimbing I,

Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II,

Dr. Marsudi, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Jurusan,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



[Handwritten signatures of Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., Dr. Nurul Asfiah, M.M., Dr. Marsudi, M.M., and Dr. Aniek Rumijati, M.M.]

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE (HRMP)

TERHADAP INTENTION TO STAY (ITS)

DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan Pesen Kopi Plus)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Okky Amalia Putri

NIM : 201810160311012

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 November 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dra. Dewi Nurjannah, M.M.

Penguji II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Penguji III : Dr. Marsudi, M.M.

Penguji IV : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

- 
1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Okky Amalia Putri

NIM : 201810160311012

Program Studi : Manajemen

Surel : okkyamaliaputri@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujuan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 18 November 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Okky Amalia Putri

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE
(HRMP) ON INTENTION TO STAY (ITS) WITH JOB SATISFACTION AS A
MEDIATION VARIABLE**

(Study Pesen Kopi Plus's Employee)

Okky Amalia Putri

Management Study Program Faculty
Of Economic and Business University
Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang
Email: okkyamaliaputri@gmail.com

ABSTRACT

The study was conducted with the aim of knowing the influence of Human Resources Management Practices (HRMP) on Intention to stay (ITS) with job satisfaction as its mediating variable, on Pesen Kopi Plus's employees. The method used in this study is descriptive analytics observation, with cross sectional approaches. Used a sample of 78 respondents with data sources obtained from primary data in the form of questionnaires. Then data analysis techniques regarding scale ranges and Partial Least Square (PLS), using quantitative research and path analysis with Smart PLS. The results of the study showed that Human Resources Management Practices (HRMP) had a significant and positive effect on Intention to stay (ITS). Human Resources Management Practices (HRMP) have a significant and positive effect on job satisfaction. Similarly, job satisfaction has a significant and positive effect on Intention to stay (ITS). In addition, job satisfaction proves that significant influence and mediates the relationship between Human Resources Management Practices (HRMP) and Intention to Stay (ITS).

Keywords— Human Resources Management Practices, Job Satisfaction, Intention To Stay, Pesen Kopi Plus.

**PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
PRACTICE (HRMP) TERHADAP INTENTION TO STAY
(ITS) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Karyawan Pesen Kopi Plus)

Okky Amalia Putri

Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang
Email : okkyamaliaputri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Human resources management practice (HRMP)* terhadap *Intention to stay (ITS)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya, pada karyawan Pesen Kopi Plus. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi deskriptif analitik, dengan pendekatan *cross sectional*. Digunakan sampel sejumlah 78 responden dengan sumber data yang didapatkan dari data primer berupa kuesioner. Kemudian teknik analisis data mengenai rentang skala dan *Partial Least Square (PLS)*, menggunakan penelitian kuantitatif dan analisis jalur (*path analys*) dengan *Smart PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya *Human resources management practice (HRMP)* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Intention to stay (ITS)*. *Human resources management practice (HRMP)* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Begitu pula kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Intention to stay (ITS)*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti bahwa berpengaruh signifikan dan memediasi hubungan antara *Human resources management practice (HRMP)* dan *Intention to stay (ITS)*.

Kata kunci: *Human Resources Management Practice, Kepuasan Kerja, Intention to Stay Karyawan, Pesen Kopi Plus.*

KATA PENGANTAR

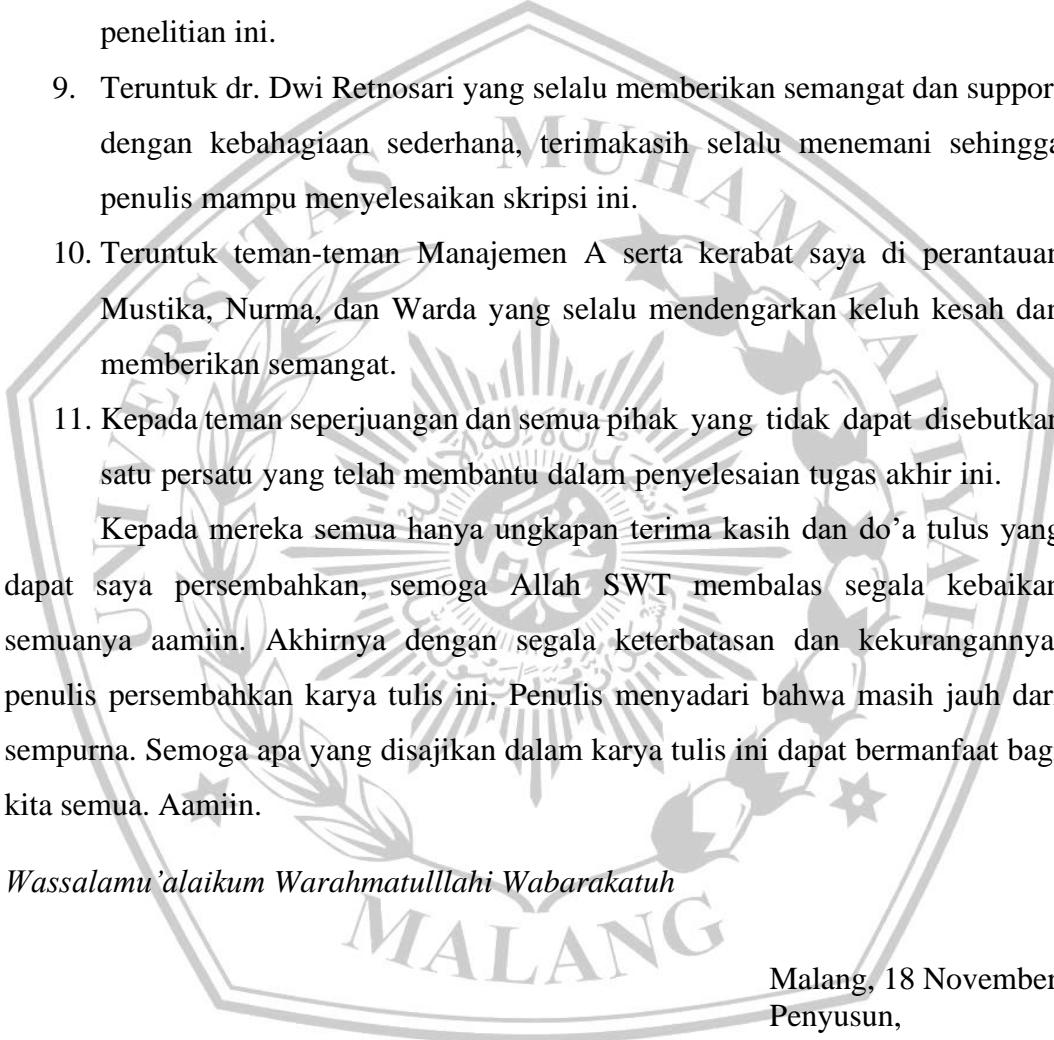
Bismillahirahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Human Resources Management Practice* terhadap *Intention to Stay* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan pesen kopiplus)” ini sesuai waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran tauhid dan keutamaan budi pekerti.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Idah Zuhroh., M. M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Dr. Nurul Asfiah M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh perkuliahan di Jurusan Manajemen.
3. Dr. Aniek Rumijati, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu bimbingan serta dorongan sekaligus dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Marsudi, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, arahan dan juga dorongan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ratih Juliati, Dr., M.Si selaku dosen wali Manajemen kelas A angkatan 2018 yang memberikan motivasi selama semester 1 perkuliahan hingga semester akhir.

- 
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan wawasan selama pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Malang.
 7. Kepada kedua orang tua, saudara kandung dan seluruh keluarga yang telah berkolaborasi dengan mantap untuk mendukung serta memotivasi selama masa perkuliahan ini.
 8. Kepada pihak Pesen Kopi Plus Malang dan Sidoarjo selaku sebagai Objek penelitian ini.
 9. Teruntuk dr. Dwi Retnosari yang selalu memberikan semangat dan support dengan kebahagiaan sederhana, terimakasih selalu menemani sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
 10. Teruntuk teman-teman Manajemen A serta kerabat saya di perantauan Mustika, Nurma, dan Warda yang selalu mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat.
 11. Kepada teman seperjuangan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.
Kepada mereka semua hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semuanya aamiin. Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, penulis persembahkan karya tulis ini. Penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna. Semoga apa yang disajikan dalam karya tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 18 November 2023
Penyusun,

Okky Amalia Putri
201810160311012

DAFTAR ISI

ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Peneliti Terdahulu	9
B. Tinjauan Pustaka	13
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Perumusan Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Lokasi Penelitian	27
B. Jenis Penelitian	27
C. Jenis Data.....	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Definisi Operasional Variabel.....	28

G. Pengukuran Variabel	32
1. Teknik Pengukuran Variabel	33
H. Teknik Analisis Data.....	33
1. Rentang Skala	33
2. <i>Partial Least Square</i> (PLS)	34
3. Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Perusahaan	40
B. Karakteristik Responden.....	42
C. Teknik Analisis Data	46
D. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65
C. Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4. 2 Model Struktural	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tinjauan Peneliti Terdahulu.....	9
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3. 3 Rentang Skala	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .	43
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan Kerja.....	44
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan Perbulan	45
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Human Resources Management Practice	47
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Intention to Stay	48
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4. 10 Uji Outer Model (Loading Factor).....	51
Tabel 4. 11 Uji Outer Model (Composite Reliability dan AVE).....	52
Tabel 4. 12 Cross Loading	53
Tabel 4. 13 Discriminant Validity.....	54
Tabel 4. 14 R-Square Tabel	56
Tabel 4. 15 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	57
Tabel 4. 16 Uji Mediasi Pengaruh Tidak Langsung	59

PENGARUH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICE
(HRMP) TERHADAP EMPLOYEE INTENTION TO STAY (ITS)
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PESEN KOPI PLUS)

ORIGINALITY REPORT

11	%	12%	2%	5%
SIMILARITY INDEX		INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.atmajaya.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	2%
3	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	2%
4	media.neliti.com Internet Source	2%

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Practice (10th Edition)*. Bandung : Kogan Page Publisher.

Arsadi, Tegor. (2021). Pengaruh *Human Resources Management Practice* terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Pekerja. *Jurnal Cafetaria Universitas Karimun Riau*. Vol. 2 No. 1; pp 1-12.

Azzuhairi, AZ. et al. (2022). *The Effect of Compensation and Work Motivation on Intention to Stay Through Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employees. International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHES)*. Vol. 2 No. 3: 712-729. E-ISSN: 2808-1765.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Bohlander, George. W. and S. A. Snell, J.. (2010). *Principle of Human Resource Management 15th Edition*. United States: South Western Cengage Learning.

Dasilveira, IK. et al. (2020). *Human Resource Management Practices and Employee Turnover Intentions Nexus: Does the Mediating Role of Job Satisfaction Matter?*. *ScientificResearch Publishing: Open Journal of Business and Management*. Vol. 8: 1-29. ISSN Online: 2329-3292: DOI <https://www.scirp.org/journal/ojbm>.

Didiek, W.A. (2015). Pengaruh *High Performance Human Resources Management Practice* dan *Self Management Practices* pada Kepuasan Kerja Karyawan. *Derivatif*. Vol. 9 No. 2; ISSN Cetak 1978-6573/ ISSN Online: 2477-300X.

Johanim, J. et al. (2022). *Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter?*. *International Journal of Economics and Management*. Vol. 2 No. 6: 396-416 ISSN 1823-836X.

Khan, A. H. *et al.* (2018). *The Impact of Human Resource Practices on Employees' Intention to Stay and Organisational Commitment in the IT Firms*. *Helix: The Scientific Explorer*. Vol. 8, No. 6, pp. 4202-4205. DOI 10.29042/2018-4202-4205.

Maditiya, RK. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Stay* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Paiton Resort Hotel Kab. Probolinggo. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Malang.

Monica, DS. *et al.* (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Intention to Stay* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. Vol. 9 No. 2: 317-330. ISSN 2337 – 7860; E-ISSN 2721 – 169X; DOI: 10.37641/jimkes.v9i2.553.

Robbins, SP. *et al.* (2012). *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.

Rudi, C. (2022). Pentingnya Peran Strategi Sumber Daya Manusia dalam Mempengaruhi Retensi Auditor di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Universitas Internasional Batam. Vol. 5 No. 1; E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.688>.

Sambora, OK. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan Toko M2 Fashion Kabupaten Magetan. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Malang.

Santoso, AB. *et al.* (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Intention to Stay*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)*. Vol. 6 No. 3: 1407-1422. P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306.

Sanjeevkumar, V. (2012). *A Study on Employees' Intention to Stay in Public Companies in Kedah, Malaysia. International Journal Business Economics and Management Research*. Vol. 2 No.4: 91–101.

Siahaan, Y.F. (2014). Pengaruh *Human Resources Management Practice* terhadap *Intention to Stay* pada PT Media Nusantara Informasi (SINDO). Jurnal Manajemen Universitas Katolik Atma Jaya. Jakarta. Vol. 11 No.2; 57-22.

Warsindah, L. (2020). Pengaruh *Human Resource Management Practices* terhadap *Intention to Stay* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan *Manufacturing Otomotif* di Jakarta. KOCENIN Serial Konferensi No. 1, Indonesia.

Wijonarko, G. (2022). Pengaruh *Human Resources Management* terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan melalui Perspektif *Technology Acceptance Model* (TAM). KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi. Surabaya. Vol. 2 No.1.

Wiratanoeningrat, AJI. *et al.* (2022). Pengaruh *Career Developement* terhadap *Intention to Stay* yang Dimediasi Oleh *Continuance Commitment* pada Karyawan *Group Dtrategic Information Technology* PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta.

Bergiel, EB. *et al.* (2009). *Human resources practices, job embeddedness and intention to stay*. Management Research Newsa, Vol. 32 No. 3 pp. 205-219.

Mowday, RT. *et al.* (1984). *Strategies for adapting to high rates of employee turnover*. Human Resource Management.

Ghazali, R. *et al.* (2012). *Students' Perception on Lecture Delivery Effectiveness among the Faculty of Health Sciences Lecturers*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 60:67–72. DOI:10.1016/j.sbspro.2012.09.348

Sahara, S. *et al.* (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesesuaian Kompensasi pada CV. Opto Elektronik di Kota Makassar. AGORA Vol. 10 No. 2

Ibrahim, MG. *et al.* (2016). *Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry*. International Journal of Organizational & Business Excellence. Vol. 1 Issue. 2 ISSN 2504-8589

Fahim, M. 2018. *Strategic Human Resource Management and Public Employee Retention*. Review of Economics and Political Science 13(3) DOI:10.1108/REPS-07-2018-002.

Delery, JE., Doty, DH. (1996). *Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions*. Academy of Management Journal, 39(4), 802–835.
<https://doi.org/10.2307/256713>

Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997). *Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective*. Academy of Management Journal, 40, 82-111.
<http://dx.doi.org/10.2307/257021>

I Gusti A.D. *et al.* (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 34.E-ISSN:2302-8912 doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>

Lyons, G., & Cassebohm, M. (2012). *The Education of Australian School Children with the Most Severe Intellectual Disabilities: Where Have We Gone and Where Are We Going?* Australasian Journal of Special Education, 36, 79-95.
<http://dx.doi.org/10.1017/jse.2012.8>

Gray, S. *et al.* (2012). *Environmental Management*. V. 49 No. 3 ISSN 0364-152X

McDonald, Paula K. and Brown, Kerry and Bradley, Lisa M. (2005) *Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy*. Women in Management Review 20(1):pp. 37-55.

Castle, A. et al. (2007). *Ending the Reading Wars: Reading Acquisition from Novice to Expert.* Sage Journals Vol. 19 Issue 1.
<https://doi.org/10.1177/1529100618772271>

Steven, M. et al. (2021). Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Journal of Management and Business (JOMB) Vol. 4 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4716>

Noel, R.A, Hollenbeck, J.R. Gerhart, B. & Wright, P.M., (2018). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage.* (6th Ed), (Boston, MA: McGraw –Hill Irwin).

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2013). *Study Guide for Mathis/Jackson/Valentine's Human Resource Management*, 14th: Nelson Education

Byars, A., & Rue, E. (2006). *Human Resource Management: Contemporary Issues, Challenges and Opportunities*. New Jersey: IAP.

Thamrin., et al. 2012. Manajemen Pemasaran. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Paul, W. (2022). "MAGIC: Five Keys to unlock the Power of Employee Engagement." Texas: Decision Wise, Inc.

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.

Lenni Khotimah Harahap. 2020. Analisis SEM (Structural Equation Modelling Dengan SmartPLS (Partial Least Square). Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Siswoyo, E. 2014. *Determination of Key Components and Adsorption Capacity of Low-Cost Adsorbent Based on Sludge of Drinking Water Treatment Plant to Remove Cadmium Ion in Water*. (Thesis) Division of Environmental Science Development Graduate School of Environmental Science Hokkaido University. Japan.

Hamid, R.S. dan Anwar, S.M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.

Murniati, M. P, dkk. 2013. Alat-alat Pengujian Hipotesis. Semarang: Penerbitan Unika Soegijapranata.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). *Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models*. Behavior Research Methods, 40(3), 879–891.
<https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>

Abdi, H. (2010). Guttman Scalling. Dalam N. Salkind (Ed.), Encyclopedia of Research Design. Thousand Oaks, CA: Sage.