



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKULAKU KANTOR PUSAT

Grace Stephanie¹, Altatit Dianawati²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
gegelingga21@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.AKULAKU KANTOR PUSAT. Metode yang digunakan Kuantitatif untuk mengukur hubungan kausal data variabel dengan menggunakan kuesioner data diolah dengan SPSS 24.0. Populasi dan sampel berjumlah 60 responden dalam penelitian.

Hasil Pengujian Regresi Berganda menunjukkan bahwa 92,9% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan 7,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan dan Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akulaku Kantor Pusat. Sedangkan untuk hasil Uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh signifikan thitung (1,883) > ttabel (1,670) serta nilai signifikansinya dibawah < 0,05. Pada variabel Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan thitung (2,000) > ttabel (1,670) serta nilai signifikansinya dibawah < 0,05 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akulaku Kantor Pusat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Survei

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of job satisfaction and motivation on employee performance at PT. AKULAKU HEAD OFFICE. The method used is quantitative to measure the causal relationship of variable data using questionnaire data processed with SPSS 24.0. The population and sample amounted to 60 respondents in the research.

The results of multiple regression testing show that 92.9% of employee performance factors can be explained by job satisfaction and work motivation, while 7.1% is explained by other factors not examined in this research. The results of the F test (Simultaneous) show that the Employee Satisfaction and Motivation variables have a significant effect on Employee Performance at PT Akulaku Head Office. Meanwhile, the results of the t test carried out show that the Satisfaction variable has a significant effect on tcount (1.883) > ttable (1,670) and the significance value is <0.05. The Employee Motivation variable has a significant effect of tcount (2,000) > ttable (1,670) and a significance value of <0.05 on employee performance at PT Akulaku Head Office.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance, Productivity, Survey

(*) Corresponding Author : Grace Stephanie, gegelingga21@gmail.com¹, 089523731926

INTRODUCTION

Akulaku adalah platform keuangan digital populer di Indonesia yang membantu memenuhi kebutuhan keuangan sehari-hari pelanggan, terutama yang kurang terjangkau layanan perbankan. Selain menawarkan kartu kredit virtual dan platform *e-commerce*, Akulaku juga mengelola Asetku, sebuah platform manajemen kekayaan online, dan Neobank, bank digital seluler yang didukung oleh Bank Neo Commerce.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM menjadi unsur utama dalam menjalankan organisasi dan dianggap sebagai objek utama. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk siap menghadapi perubahan. Untuk itu, perusahaan perlu memiliki SDM yang handal dan mampu bersaing serta memberikan kontribusi. Kinerja pegawai akan meningkat jika kepuasan kerja dan motivasi mereka juga meningkat, sesuai dengan konsep manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sedamayanti kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2018:15).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Motivasi harus tumbuh dalam diri setiap pegawai dan juga ditumbuhkan oleh pimpinan organisasi. Pimpinan harus mampu menstimulasi semangat agar pegawai melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan antusiasme. Ini sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut pakar, motivasi kerja adalah dorongan yang membuat anggota organisasi mau mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menjalankan tugas mereka. Kinerja adalah prestasi kerja, baik dalam kuantitas maupun kualitas, yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

METHODS

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survey terhadap karyawan PT. Akulaku Kantor Pusat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018; 81). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

RESULTS & DISCUSSION**Results****Uji Kualitas Data**

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No.	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Bonus	0,653	VALID	karena nilai rhitung >0,3
2	Tunjangan	0,707	VALID	karena nilai rhitung >0,3
3	Gaji	0,637	VALID	karena nilai rhitung >0,3
4	Hak cuti karyawan	0,655	VALID	karena nilai rhitung >0,3
5	Target	0,704	VALID	karena nilai rhitung >0,3
6	Jenjang karir	0,739	VALID	karena nilai rhitung >0,3
7	Hubungan antar karyawan	0,784	VALID	karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menggunakan 7 pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi kerja dan dukungan dari atasan	0,66	VALID	karena nilai rhitung >0,3
2	Kepuasan hasil kerja	0,831	VALID	karena nilai rhitung >0,3
3	Kondisi lingkungan kerja	0,846	VALID	karena nilai rhitung >0,3
4	System imbalan yang diterima	0,626	VALID	karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menggunakan 4 pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas	0,503	VALID	karena nilai rhitung >0,3
2	Kuantitas	0,544	VALID	karena nilai rhitung >0,3
3	Ketepatan	0,649	VALID	karena nilai rhitung >0,3
4	Waktu	0,601	VALID	karena nilai rhitung >0,3
5	Efektivitas	0,6	VALID	karena nilai rhitung >0,3
6	Kemandirian	0,469	VALID	karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menggunakan 4 pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom Corrected Item - Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

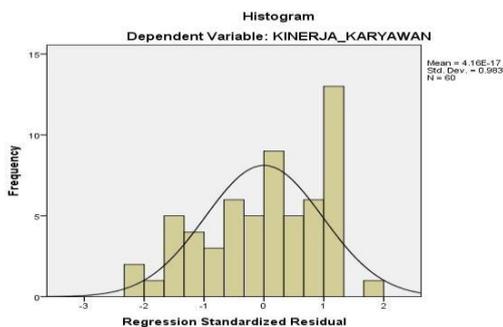
No	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kepuasan Kerja	0,735	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,5$
2	Motivasi Kerja	0,811	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,5$
3	Kinerja Karyawan	0,757	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,5$

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam. Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41921752
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.081
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) diperoleh nilai signifikansi (*P*) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dikatakan untuk data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

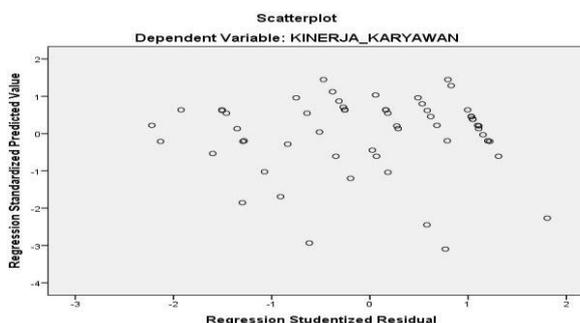
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 10. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* nya

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kepuasan Kerja	.994	>1	1.006	<5
Motivasi Kerja	.994	>1	1.006	<5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas

3.Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2.039	2.717		.750	.456
	KEPUASAN_KERJA	-.042	.072	-.077	-.585	.561
	MOTIVASI	.077	.086	.118	.893	.376

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser bahwa nilai signifikansi dari variabel Variabel Kepuasan Kerja (*x1*), variabel Motivasi (*x2*), kurang dari 0,05 (masing-masing 0.561, dan 0.376). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen atau variabel bebas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini anatara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.597	5.174		3.981	.000		
	KEPUASA_KERJA	.258	.137	.242	1.883	.008	.994	1.006
	MOTIVASI	.101	.163	-.080	2.000	.006	.994	1.006

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Coefficients^a

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 20,597 + 0,258X_1 + 0,101X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 20.597 yang berarti jika variabel kepuasan, dan motivasi dianggap tujuh maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 20,597.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0.258 yang berarti jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sementara variabel motivasi diasumsikan tetap maka keputusan kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,258
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,101 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan sementara variabel kepuasan kerja diasumsikan tetap maka keputusan kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,101.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.879	2	211.440	791.888	.000 ^b
	Residual	345.304	57	.658		
	Total	368.183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASA_KERJA

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 2,0. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 2,0. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 791,888 < dari Ftabel = 2,0. Ini berarti variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AKULAKU PUSAT.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.249 ^a	.962	.929	2.461
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASA_KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,929 ini berarti bahwa variabel independen berupa kepuasan, dan motivasi secara bersama- sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT. AKULAKU sebesar 96 . 2 % sedangkan sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya suasana lingkungan tempat kerja.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Kepuasan	1,883	> 1,670	0.008	<0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	2,000	> 1,670	0.006	<0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikasi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial variabel Kepuasan Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AKULAKU KANTOR PUSAT karena thitung (1,883) > ttabel (1,670) serta nilai signifikansinya dibawah < 0,05.

- b. Secara parsial variabel Motivasi Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AKULAKU karena $t_{hitung} (2,000) > t_{tabel} (1,670)$ serta nilai signifikansinya dibawah $< 0,05$.

DISCUSSION

Sesuai dengan judul saya “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Akulaku Kantor Pusat”, telah dijelaskan di bagian latar belakang yang telah disampaikan diawal bahwa sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. Akulaku, khususnya mengenai kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan tersebut dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi. Dari kedua variabel independen yang digunakan, ditemukan bahwa keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akulaku Kantor Pusat.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akulaku Kantor Pusat. Hal ini disebabkan karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover. Selain itu, kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan perasaan penghargaan dan pengakuan yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi PT. Akulaku untuk terus memantau dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk memastikan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akulaku Kantor Pusat. Motivasi yang baik, baik itu intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang baik, semuanya berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. PT. Akulaku perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan secara berkelanjutan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akulaku Kantor Pusat. Kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, PT. Akulaku harus fokus pada peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Upaya ini dapat dilakukan melalui program-program penghargaan, peningkatan kondisi kerja, serta pengembangan karir yang jelas dan terstruktur.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yangtelah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara Simultan variabel Kepuasan, dan Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AKULAKU Kantor Pusat.
2. Secara parsial variabel Kepuasan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AKULAKU Kantor Pusat.
3. Secara parsial variabel Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AKULAKU Kantor Pusat.

REFERENCES

- Ainiyah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan CV Sambal Cuk. *Repository STIE Mahardika*, 259.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Amrul I., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Artha Ponorogo. <http://eprints.umpo.ac.id/5819/5.%20Bab%20IV.pdf>
- Asep Suherman, Yusuf, Y., Budi Ismanto, & Danang Choirul Umam. (2022). upaya membangun dan memelihara semangat belajar di masa pandemi pada yayasan pondok pesantren izzatul islam. *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 56–61. <https://doi.org/10.56127/jammu.v1i1.255>
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.12>
- Kusumaningsih, N. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Mirai Management*, 8(1).
- Nur Maghfirah Aesthetika, & Rizal, M. S. (2022). Efektifitas Penggunaan Aplikasi Discord Dalam Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Di Kalangan Pecinta Film. *Medium*, 10(1), 19–27. [https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10\(1\).8882](https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10(1).8882)
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Purba, F., Hidayat, R., Venessa, I., & ... (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Insania ...*. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/tugas-manajemen-sumber-daya-manusia.pdf>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2). <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>