PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA

(Survey Pada Fajar Toserba Jalaksana Kabupaten Kuningan)

Silvi Nuraulia[1], Dewi Fatmasari[2], Neng Evi Kartika[3]

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and job satisfaction on work discipline. The sample in this research was 90 employees of Fajar Jalaksana, Kuningan Regency. The instrument in this research is a questionnaire containing statements and distributed via Google Form. The data analysis technique used is Stitical Product Service Solution (SPSS) version 25. The test results of the proposed hypothesis show that (1) motivation has a positive and significant effect on work discipline. (2) job satisfaction has a positive and significant effect on work discipline. (3) motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on work discipline.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam bisnis karena mereka berperan sebagai pengambil keputusan dan penggerak bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusianya, karena seluruh potensi sumber daya manusia mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Tanpa sumberdaya manusia, suatu usaha tidak akan berjalan dan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Bisnis ritel merupakan jenis usaha yang tidak pernah tergerus zaman dan akan terus berkembang. Fajar Toserba Kuningan merupakan perusahaan ritel dengan format Supermarket, gerai ini menjual berbagai produk minuman, makanan dan barang kebutuhan hidup. Fajar Toserba ini sudah memiliki cabang dibeberapa kota, jam kerja perusahaan pun tidak mengenal kata libur terutama jikamasa libur telah tiba dan termasuk saat akhir pekan. Dalam menunjang eksitensinya, kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan perlu diperhatikan seperti motivasi dan kepuasan kerja, agar senantiasa menyenangi pekerjaan dan terus memberikan yang terbaik terhadap perusahaan dan pelanggan.

Berdasarkan observasi awal di lapangan ditemui fenomena data penilaian absensi pada Fajar Toserba Jalaksana pada tahun 2021-2023 saat ini mengalami penurunan dan masih ditemukan karyawan yang belum mampu menunjukan

disiplin kerja dengan maksimal. Fenomena tersebut didukung oleh data yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Fajar Toserba Jalaksana Kuningan

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	HK X JK	Absensi			Total Kehadiran	Total Ketidakhadiran (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2021	85	360	30.600	229	158	98	485	3,08%
2022	88	359	31.592	257	176	87	520	3,36%
2023	90	361	32.490	195	173	95	463	3,24%

Sumber : *Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas bahwa disiplin kerja karyawan di Fajar Toserba Jalaksana mengalami naik turun setiap tahunnya. Setelah diolah terdapat 3 penilaian kehadiran yaitu sakit, izin dan alpa. Pada tahun 2021 mencapai 3,08%, tahun 2022 naik mencapai 3,36% dan tingkat absensi pada tahun 2023 mencapai 3,24%. Rata-rata tingkat absensi 2-3 persen perbulan masih dianggap baik jika diatas 3-10 persen dianggap tidak wajar, (Ardana, 2012). Sedangkan menurut (Utama et al. 2001:93) menyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi antara 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, jika tingkat absensi >3-10 persen maka dianggap tidak wajar. Jika tingkat absensi tinggi, maka disiplin kerja sangat dibutuhkan di Fajar Toserba Jalaksana.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut (Safitri et al, 2021), (Suhardi et al., 2024) bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yangberpengaruh dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan, (Sanuddin & Widjojo, 2018), (Sjahruddin et al., 2024). Motivasi merupakan dorongan yang mengerakan seseorang agar dapat lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas tertentu agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kepuasan Kerja

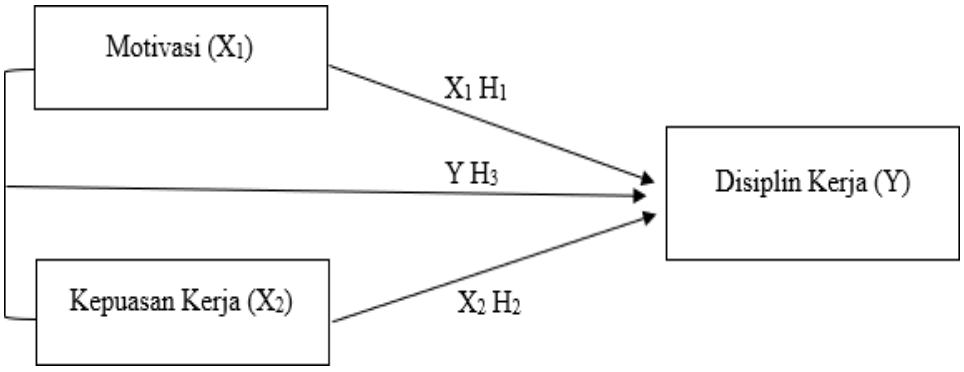
Menurut (Azeez, 2017), (Watulandi, 2022) kepuasan kerja merupakan perasaan, respon, reaksi dan sikap karyawan atas berbagai aspek pekerjaan ditempat bekerja. Sedangkan menurut (Edison et al, 2017), (Marwa & Thamrin, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja adalah sifat yang individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini sebabnya adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan sebaliknya.

Disiplin Kerja

Menurut (Fahmi, 2017), (Adzimatinur et al., 2015) Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan. Sedangkan Menurut (Fitrianto, 2020), (Novianti & Krisdiawan, 2019) disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksaanan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

H_1 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H_2 : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H_3 : Diduga bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Di dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah seluruh karyawan Fajar Toserba Jalaksana selanjutnya mengisi kuesioner secara online melalui google forms sehingga untuk mengetahui jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Sampel yang digunakan untuk responden dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya yaitu menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS yang dioperasikan melalui program SPSS Version 25. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif . Menurut Sugiyono (2016:14), (Saeful Rahmat & Heryani, 2014), (Budiman et al., 2024), (Alfiana et al., 2023) menyatakan bahwa **"**Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29), (Kusnali et al., 2021), (Fadhly et al., 2023) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dalam membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.18

Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.750	6.288		1.551	.125
	MOTIVASI	.227	.082	.265	2.768	.007
	KEPUASAN KERJA	.445	.121	.353	3.687	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber : Output pengolahan data IBM SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk masing- masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X_1)

Dari hasil uji t pada tabel 4.19 diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi (X1) sebesar 2.768 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.987. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig. 0,007 < 0,05. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, berarti variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Siti Umami et al, 2021), (Akhmaddhian et al., 2023) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Dari hasil uji t pada tabel 4.19 diperoleh nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 3.687 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.987. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, berarti variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi (X_1) sebesar 2.768 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.987. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig. 0,007 < 0,05. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, berarti variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplinkerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siti Umami et al, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi dapat menjadi salah satu pengaruh disiplin kerja. Sehingga berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka disiplin kerja karyawannya akan meningkat pula.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 3.687 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.987. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, berarti variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu pengaruh disiplinkerja. Sehingga berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan maka disiplin kerja karyawannya akan meningkat pula.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Fajar Toserba Jalaksana. Hal ini berarti motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,452 artinya terdapat hubungan searah antara variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) dengan variabel Disiplin Kerja (Y) di Fajar Toserba Jalaksana. Kemudian jika variabel Motivasi (X_1) ditingkatkan dan Kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat. Disiplin kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta

membantu dalam menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana, artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fajar Toserba Jalaksana.

SARAN

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawanya untuk meningkatkan disiplin kerja. Dalam hal ini, yang masih perlu untuk diperbaiki adalah pada indikator peraturan dan prosedur kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan peraturan yang jelas mengenai peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan, agar mudah dipahami oleh semua karyawan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya untuk meningkatkan disiplin kerja. Dalam hal ini, yang masih perlu untuk diperbaiki adalah pada indikator upah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lagi atas pemberian kepuasan kerja yang cukup baik kedepannya yaitu dengan memberikan upah kerja kepada karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain, sehingga dapat memperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adzimatinur, F., Hartoyo, S., & Wiliasih, R. (2015). Faktor-faktor yang Memengaruhi Besaran Pembiayaan Perbankan Syariah di Indonesia. *Al-Muzara'ah*, *3*(2), 106–121. https://doi.org/10.29244/jam.3.2.106-121

Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, *15*(2), 203. https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.239

Akhmaddhian, S., Supartono, T., Anugrah, D., Hidayat, S., Budiman, H., Yuhandra, E., & Setiawan, W. (2023). The effectiveness of post-mining land rehabilitation policy in realizing environmental sustainability: Lessons from Sukageuri View, Kuningan, West Java. *Journal of Degraded and Mining Lands Management*, *11*(1), 5059–5071. https://doi.org/10.15243/jdmlm.2023.111.5059

Alfiana, Moridu, I., Elisabeth, C. R., Devi, E. K., & Yasir Maulana. (2023). Menavigasi Penurunan Nilai Portofolio Investasi yang Terkait dengan SoftBank: Implikasi dan Upaya Strategis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, *2*(03), 283–288. https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i03.562

Alberto, J., Amar, S., & Patrisia, D. (2019). *The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City*. *7*(8). https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.82

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja DanDisiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2*(1), 101. https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427

Budiman, H., Akhmaddhian, S., & Yuhandra, E. (2024). *Conservation-Based Spatial Planning Policy Formulation to Strengthen Tourism Districts*. *23*(1), 1149–1160.

Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.si., P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (P. R. cETAKAN K.-9 ROSDAKARYA, ed.). Bandung.

Drs. H. Sadili Samsudin, M.M., M. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA, cetakan ke-3.

Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E, S.S., M. M. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, CV Cetakanke-tiga.

Fadhly, F. Z., Muziatun, Manan, N. A., Acesta, A., & Solihat, D. (2023). An academic writing model: Lessons learned from experienced writers. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, *12*(3), 870–880. https://doi.org/10.17509/IJAL.V12I3.44952

Ghazali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Ipdate PLS Regresi.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro..

Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.

Indah Puji Hartatik, S.E., M. M. (2014). *Mengembangkan SDM*. Laksana Cetakan Pertama.

Kusnali, A., Rustika, R., Anggriani, R., Maimunah, S., & Budiman, H. (2021). Pengaturan Penyelenggaraan Ibadah Umrah Dalam Perspektif Hak Atas Kesehatan. *Arena Hukum*, *14*(3), 567–586. https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2021.01403.8

Martini, I. A. O., & Sarmawa, I. W. G. (2019). The Role of the Employee Work Motivation in Mediating the Work Culture towards Their Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, *6*(1), 15–21.

Marwa, W. S., & Thamrin, N. R. (2016). Extrovert Personality and Its Impact on Students' Argumentative Essay Writing Skill. *English Review: Journal of English Education*, *4*(2), 267. https://doi.org/10.25134/erjee.v4i2.340

Moekijat. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Madju.

Nazir, M. (2003). *Penelitian Cetakan Kellima.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Novianti, R., & Krisdiawan, R. A. (2019). Implementasi Algoritma Floyd Warshall Pada Aplikasi Pengaduan Masyarakat Berbasis Android. *Nuansa Informatika*, *13*(1). https://doi.org/10.25134/nuansa.v13i1.1644

Omar, N., Munir, Z. A., Kaizan, F. Q., Noranee, S., & Malik, S. A. (2019). The Impact of Employees Motivation, Perceived Usefulness and Perceived Ease of Use on Employee Performance among Selected Public Sector Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *9*(6), 774–784. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i6/6074

Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, *5*(2), 87. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504

Riduwan, M. B. (2003). *Dasar - Dasar Statistika* . Bandung: Alfabeta.

Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, *Vol.5*, *No2*(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 100.

Saeful Rahmat, P., & Heryani, T. (2014). Pengaruh Media Kartu Kata Terhadap Kemampuan Membaca Dan Penguasaan Kosakata. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, *8*(1), 101–110.

Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *3*(3), 405–412. https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158

Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, *9*(1), 10.

Sjahruddin, H., Rizkita Boyas, J., Prayudi, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bongaya, M. (2024). *Tech Revolution in Hr: Leveraging Ai for Smarter Talent Acquisition*. *7*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.

Suhardi, D., Gunawan, W. H., & Watulandi, M. (2024). *Pengaruh Kualitas Produk , Diferensiasi Produk , Perilaku Konsumen , dan Inovasi Pemasaran terhadap Kinerja Bisnis Pada Industri Rotan di Kabupaten Cirebon*. *21*(2), 226–231.

Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Kencana Prenada Media Group Edisi Pertama.

Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal RisetEkonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 787–797.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. BANDUNG: CV PUSTAKA SETIA, Cetakan ke-2.

Umar, H. (2014). *Metode Penelitan Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Raja Grafi).Depok.

Watulandi, M. (2022). Pengaruh Persepsi, Tingkat Pendapatan, Dan Promosi Bank Terhadap Keputusan Investasi Produk Reksadana (Studi Pada Nasabah Perbankan Selaku Investor Reksadana Kota Cirebon). *Indonesian Journal of Strategic Management*, *5*(2). https://doi.org/10.25134/ijsm.v5i2.6545