

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONDISI KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT
MANDIRI INTERNASIONAL TECHNOLOGY**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

PHYERLEN SETIAWAN NIM:

115180530

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONDISI KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT
MANDIRI INTERNASIONAL TECHNOLOGY**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

PHYERLEN SETIAWAN NIM:

115180530

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : PHYERLEN SETIAWAN
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180530
Program Studi : SI Manajemen
Alamat :
Telp :
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 23 Desember 2022



PHYERLEN SETIAWAN

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

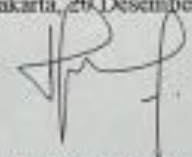
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: Phyerlen Setiawan
NIM	: 115180530
PROGRAM / JURUSAN	: S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI	: Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI	: PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONDISI KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT MANDIRI INTERNASIONAL TECHNOLOGY

Jakarta, 26 Desember 2022



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Phyerlen Setiawan
NIM : 115180530
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN,
KONDISI KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT
MANDIRI INTERNASIONAL
TECHNOLOGY

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji : FRANGKY SLAMET, S.E., M.M.
: I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.
: OEY HANNES WIDJAJA, S.E., M.M., MIKOM

Jakarta, 19 Januari 2023



(OEY HANNES WIDJAJA, S.E., M.M., MIKOM)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) PHYERLEN SETIAWAN (115180530)
- (B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORKING CONDITIONS, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE AT PT. MANDIRI INTERNATIONAL TECHNOLOGY*
- (C) *xvii + 98 pages, 19 table, 6 picture, 6 attachment*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *This study aims to determine the effect of leadership, working conditions, motivation, and work discipline on job satisfaction at PT. Mandiri International Technology. The sample selection technique used in this study was nonprobability sampling with a purposive sampling technique. The sample size is 70 respondents who are employees of PT. Mandiri International Technology. The technique used in collecting data in this study was to collect data using a questionnaire distributed through the Google Forms platform. The sample selection technique used in this study was nonprobability with purposive sampling technique, and the research used SmartPLS 3.2.9 software. This study shows that work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mandiri Internasional Technology, work discipline and working conditions has a positive but not significant effect on job satisfaction at PT. Mandiri Internasional Technology, and the results also show that leadership does not have a positive effect on job satisfaction at PT. Mandiri International Technology.*
- (F) *Keywords: Leadership, working conditions, motivation, work discipline, job satisfaction*
- (G) *References: 69 (2009-2022)*
- (H) Oey Hannes Widjaja,S.E.,M.M.,MIKOM.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) PHYERLEN SETIAWAN (115180530)
- (B) PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONDISI KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MANDIRI INTERNATIONAL TECHNOLOGY
- (C) xvii + 98 halaman, 19 tabel, 6 gambar, 6 lampiran
- (D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
- (E) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kondisi kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandiri Internasional Technology. Teknik pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Ukuran sample sebanyak 70 responden yang merupakan karyawan dari PT. Mandiri Internasional Technology. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menugumpulkan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui platform *google form*. Teknik pemilihan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability dengan Teknik purposive sampling, dan penelitian menggunakan software SmartPLS 3.2.9. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Mandiri Internasional Technology, Disiplin kerja dan Kondisi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Mandiri Internasional Technology, dan hasil juga menunjukkan Kepemimpinan yang tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja PT. Mandiri Internasional Technology.
- (F) Kata kunci: Kepemimpinan, Kondisi kerja, Motivasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja
- (G) Daftar bacaan: 69 (2009-2022)
- (H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM

HALAMAN MOTTO

"Orang-orang bertanya kepadaku bagaimana Aku membuat musik. Aku memberi tahu mereka bahwa Aku baru saja melangkah ke dalamnya. Ini seperti melangkah ke sungai dan bergabung dengan aliran. Setiap momen di sungai memiliki lagunya."

-Michael Jackson-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan:
Untuk Omah, Opah, Tante, Om, Papa, Saudara, dan
teman – teman Yang tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kasih dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Mandiri Internasional Technology.” Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan kali ini, saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, bantuan, motivasi serta dukungan doa dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM selaku dosen pembimbing saya yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk selalu memberikan bimbingan, pengarahan, serta motivasi yang bermanfaat bagi penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan maupun seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
6. Kepada omah (Filisya Mulyati), opah (The Eng Tjun), Tante (Yoice Erawati), om (SANTO), dan papa saya (Feri Setiawan) yang telah memberikan doa, dan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Kepada saudara perempuan (Nicole Trifosa Rinaldi) yang telah memberikan doa, semangat, motivasi, dan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Kepada seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang turut memberikan doa, semangat, motivasi, dan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Kepada sahabat tercinta saya, Vivaldi Mihardja, Yoel Wiliyanto, Herdy, Kenda alam, Albert Leonardi, Melanita, Yansen Bohari, Stanley Bryan, Figo Davinci, Michelle Oudrin, dan Evi Becca, yang telah memberikan dukungan semangat dan mewarnai masa perkuliahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat terkasih, Yansen Guslieno, Sania Clarissa, dan Calvin Danyel yang telah memberikan dukungan semangat dan mewarnai masa perkuliahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat SMA, Steven Filemon, Deni Sanjaya, dan Jonathan Gontanius yang telah memberi support dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Circle (PERTEMPURAN) yang telah memberi support dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada teman-teman seperjuangan, Yoseph Juan Gamaliel, dan Juan Alaric yang telah memberikan informasi, dukungan dan pendapat selama masa perkuliahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada keluarga besar komunitas ANKER karena telah mewarnai hari – hari perkuliahan saya selama 4 tahun dan semua pihak yang turut memberikan dukungan dan doa saya selama proses penyusunan skripsi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya untuk memperbaiki skripsi ini akan sangat membantu penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 17 Desember 2022

Phyerlen Setiawan

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	6
4. Rumusan Masalah.....	6
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. GAMBARAN UMUM TEORI	8
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABLE.....	9
1. KEPEMIMPINAN.....	9
2.KONDISI KERJA	10
3.MOTIVASI KERJA	13

4. DISIPLIN KERJA	14
5. KEPUASAN KERJA	16
C. KAITAN ANTARA VARIABEL – VARIABEL	18
1. Kaitan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	18
2. Kaitan antara Kondisi kerja dengan Kepuasan Kerja	18
3. Kaitan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	19
4. Kaitan antara Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	19
D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	20
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. DESAIN PENELITIAN	32
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	32
1. Populasi.....	32
2. Teknik Pemilihan Sample.....	32
3. Ukuran Sample	33
C. OPERASIONAL VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	33
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	41
1. Validitas.....	41
2. Reliabilitas	46
E. ANALISIS DATA.....	47
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	47
2. <i>Predictive Relevant</i> (Q^2).....	47
3. <i>Effect Size</i> (F^2)	48
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	48
5. Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	49
1. Jenis Kelamin.....	49
2. Usia Responden	50
3. Lama Bekerja.....	51
B. OBJEK PENELITIAN.....	51
C. HASIL ANALISIS DATA.....	59

1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis)	59
2. Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)	59
a. Analisis R-square (R^2)	59
b. Analisis Relevansi Prediktif (Q^2).....	59
c. Analisis <i>Effect Size</i> (F^2)	60
d. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	60
e. Pengujian Hipotesis Penelitian	61
BAB V PENUTUP	65
A. KESIMPULAN.....	65
B. KETERBASAN DAN SARAN	65
1. Keterbatasan	65
2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	97
HASIL PEMERIKSAAN TURN IT IN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	20
Tabel 3.1 Variabel Kepemimpinan.....	33
Tabel 3.2 Variabel Kondisi Kerja.....	36
Tabel 3.3 Variabel Motivasi Kerja	37
Tabel 3.4 Variabel Disiplin Kerja.....	38
Tabel 3.5 Variabel Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 3.6 Hasil Analisis Average Variance Extracted (<i>Convergent Validity</i>)	42
Tabel 3.7 Hasil <i>outer loading</i> (<i>Convergent Validity</i>)	42
Tabel 3.8 Hasil Cross Loading (<i>Discriminat Validity</i>).....	45
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	46
Tabel 4.1 Indikator kepemimpinan (X1)	51
Tabel 4.2 Indikator Kondisi kerja (X2)	53
Tabel 4.3 Indikator Motivasi Kerja (X3).....	54
Tabel 4.4 Indikator Disiplin Kerja (X4)	56
Tabel 4.5 Indikator Kepuasan Kerja (Y)	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Relevansi Prediktif (Q^2).....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2).....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	60
Tabel 4.10 Hasil <i>Path-Coefficient</i> dan hasil pengujian <i>Bootstrapping</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 Hasil <i>Outer Loading</i>	44
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan usia	50
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan lama bekerja	51
Gambar 4.4 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. LAMPIRAN KUESIONER.....	73
LAMPIRAN 2. LAMPIRAN DATA DAN HASIL KUESIONER	80
LAMPIRAN 3. HASIL UJI OUTER MODEL	88
LAMPIRAN 4. HASIL UJI INNER MODEL	93
LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI.....	95
LAMPIRAN 6. PERSETUJUAN PERUSAHAAN MELAKUKAN PENELITIAN....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang

Di Era globalisasi saat ini yang, kemajuan pesat dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi, memaksa segala aspek didalam kehidupan ikut berkembang Bersama dengan sangat cepat. Hal ini yang membuat suatu persaingan antar perusahaan pun semakin ketat. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Disisi lain, perusahaan harus tetap bisa bertahan di tengah irama perkembangan yang begitu cepat dan juga persaingan yang begitu ketat. Setiap perusahaan yang berdiri harus mempunyai atau memiliki strategi untuk bisa bersaing untuk bisa berdiri kokoh di tengah era globalisasi saat ini. Salah satu strategi yang diterapkan yaitu strategi sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan. Walaupun berbagai sumber daya yang ada penting bagi perusahaan, yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Sumber daya manusia adalah suatu elemen yang sangat penting bagi setiap perusahaan, organisasi atau badan yang berdiri. Sudah sejak lama elemen ini di butuhkan dan diperlukan untuk membantu mencapai suatu keinginan yang akan di capai.

Menurut Dessler (2010:5) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian Sumber daya manusia tidak hanya sekedar menjadi elemen, tetapi sumber daya manusia juga memiliki fungsi yang sangat penting untuk ikut berperan dalam menjalankan visi dan misi dari suatu perusahaan atau organisasi atau badan. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang di atur secara sadar dengan batasan yang reaktif dan juga dapat di identifikasikan agar bisa bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Nawawi (2011:42). Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi, karena Sumber Daya Manusia adalah elemen yang penting. Menurut Daft (2011:329) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasional. Dari semua penjelasan diatas, maka elemen dari Sumber Daya Manusia ini dapat membantu dalam menjalankan semua tugas dan tujuan perusahaan atau organisasi sesuai visi dan misinya.

Kepemimpinan adalah sebuah kelebihan individual dan juga teknik dari bentuk diri yang mempunyai nilai untuk mengatur, menjaga, memimpin dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dan dipertanggung jawabkan dan bisa menjadi pengaruh terhadap orang lain di dalam dunia bekerja untuk bisa mencapai target yang ingin dicapai. Rivai dan Mulyadi (2011:2) menggambarkan kepemimpinan, secara garis besar, sebagai proses mempengaruhi penetapan tujuan organisasi dan memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, Mempengaruhi interpretasi pengikut acara Anda, mengatur dan bertindak untuk mencapai tujuan Anda, memelihara kemitraan dan kerja kelompok, dan meminta dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi Anda. Banyak juga yang mengatakan bahwa kepemimpinan sama seperti ketua didalam kelompok. Kepemimpinan tidak hanya mengatur, tetapi kepemimpinan juga memberikan motivasi kerja terhadap bawahan nya dengan harapan bisa bekerja dengan maksimal.

Sedangkan, Motivasi adalah sebuah bentuk dari dorongan kepedulian dari dalam diri manusia yang dapat membangunkan rasa kepercayaan diri, menambah daya stamina, dan menambahkan semangat di dalam diri. Selain itu. Menurut Yohanis dan Agus (2015), Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Hal ini sangat dibutuhkan di

dalam dunia pekerjaan atau organisasi. Dengan adanya motivasi di dalam dunia pekerjaan, maka ini akan mempermudah kita di dalam pekerjaan Ketika adanya beban pekerjaan yang membuat para karyawan merasa lelah.

Kondisi kerja telah menjadi faktor penting untuk menentukan secara langsung kepuasan seorang anggota organisasi dan kinerjanya (Mardikaningsih, 2016). Pada hakekatnya setiap pekerja memiliki kondisi kerja yang berbeda sehingga nantinya akan menumbuhkan adaptasi dan kondisi yang berbeda pula. Di tempat kerja, mereka bekerja sama dengan teman sekerja dengan berbagai macam harapan yang pada umumnya berbeda pula prioritasnya (Darmawan, 2015). Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik perlu didukung dengan adanya komunikasi, motivasi dan partisipasi bawahan untuk pengambilan keputusan demi kepentingan organisasi. Dari penjelasan di atas, Kondisi kerja sebagian besar di artikan sebagai area atau lingkungan yang dapat berpengaruh terhadap para pekerja atau karyawan, dan hal ini bisa mempengaruhi kinerja di setiap karyawan. Bisa termasuk baik dan termasuk buruk. Baiknya adalah, Ketika kondisi kerja benar-benar mendukung para karyawan dalam menjalankan tugas dengan baik. Sedangkan buruknya adalah Ketika kondisi tersebut membuat kinerja karyawan menurun, tidak rapih, dan tidak ter-struktur. Pencapaian visi dan misi harus terjadi dengan dukungan dari lingkungan pekerjaan. maka dari itu, kondisi kerja juga harus di perhatikan untuk bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu, Disiplin adalah nilai dasar dari suatu keberhasilan secara individual maupun secara bentuk kerja sama. Disiplin adalah sifat mendasar yang timbul dari orang yang memiliki keinginan tinggi yang diliputi oleh keinginan dalam mencapai suatu hal yang ingin dikejar dan dicapai.

Sikap Disiplin juga sangat diperlukan di dalam dunia pekerjaan, termasuk untuk seorang pemimpin dan para karyawan. Kedisiplinan akan membuat pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat menambah nilai kepercayaan dari atasan dan rekan kerja di sekitar. Sebagian besar, banyak orang yang berhasil karena kedisiplinan terhadap pekerjaan, yang tinggi dan konsisten atas apa yang mereka jalankan. Hal ini sangat di perlukan di sebuah perusahaan atau organisasi, karena ini termasuk nilai yang sangat

penting yang bisa membantu mencapai menjalankan visi, misi, dan juga dapat membantu membangun Kepuasan Kerja dan kepemimpinan.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja akan terjadi jika para karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan juga adanya dorongan dari kondisi kerja yang mendukung par setiap pekerja nya.

Efektivitas kepemimpinan timbul akibat adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akibat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di perusahaan, yang secara otomatis menimbulkan efektivitas kepuasan kerja di perusahaan secara keseluruhan. Efektivitas kepuasan kerja merupakan tujuan atau goal dari semua perusahaan, termasuk PT. Mandiri International Technology – MiTech dan juga saat dilanda oleh pandemi COVID-19 saat itu. MiTech merupakan perusahaan perusahaan layanan teknologi yang mendorong pertumbuhan bisnis mereka dengan memberikan Layanan Konsultasi TI dan Solusi Digital. PT. Mandiri International Technology tentu memerlukan koordinasi yang baik hingga dapat bertahan hingga sekarang. Koordinasi yang baik dapat diciptakan dengan meningkatkan komunikasi dan harmonisasi sumber daya di dalamnya. Kepuasan Kerja dapat tercipta apabila pemimpin perusahaan dapat bisa menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang tepat. Dalam situasi yang tepat, nantinya hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan sehingga tercapai efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan, Kondisi Kerja, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja tidak boleh terlewatkan untuk mencapai hasil yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan ketika perusahaan ingin berhasil mencapai visi yang sudah dibuat dan ingin menggapai misi untuk di raih menuju sebuah kesuksesan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap lingkungan pekerjaan, menciptakan harmonisasi

dalam kepemimpinan, dan juga dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga tercapainya suatu efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan internal yang terjadi pada perusahaan PT. Mandiri Internasional Technology yang diketahui peneliti dari hasil salah satu wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang menjadi masalah internal dalam perusahaan ini yaitu karena kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan sehingga terjadinya miskomunikasi yang membuat kesalahan dalam produksi ataupun kelalain saat bekerja. Sedangkan permasalahan internal lain dalam perusahaan PT. Mandiri Internasional Technology ini yaitu mengenai Kondisi Kerja dimana adanya komunikasi dan hubungan yang kurang baik antara atasan dengan karyawan dan antar sesama rekan kerja. Hal ini menyebabkan banyak permasalahan yang muncul seperti beban kerja yang terlalu berat atau target *deadline* yang terus bertambah dengan waktu yang singkat sehingga menyebabkan para karyawan menjadi kerja lembur atau *overtime*.

Dari ulasan yang sudah dibuat di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KONDISI KERJA, DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT MANDIRI INTERNASIONAL TECHNOLOGY”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

- A. Pengaruh Kepemimpinan yang dirasa kurang terhadap Kepuasan Kerja.
- B. Pengaruh Kondisi Kerja yang dirasa kurang terhadap Kepuasan Kerja.
- C. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- D. Terdapat pengaruh Disiplin kerja namun dirasa kurang terhadap Kepuasan Kerja.

3. Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan dalam penelitian ini agar fokus dapat dimaksimalkan, karena penulis menyadari keterbatasan yang disebabkan oleh waktu, serta informasi yang ada, batasan masalah tersebut antara lain sebagai berikut:

- A. Variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan, antara lain; Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kondisi kerja
- B. Subjek penelitian yang diteliti yaitu karyawan PT. Mandiri International Technology
- C. Dalam penelitian ini, penulis membatasi variabel independen yaitu; Kepemimpinan, Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibuat dan di kemukakan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang dapat di rumuskan masalah pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1. Apakah Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Internasional Technology?
- 2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mandiri Internasional Technology?
- 3. Apakah Disiplin dan Motivasi Kerja dapat digunakan untuk mencapai Kepuasan Kerja?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Didalam penelitian ini, tidak hanya mencari jawaban dari perumusan masalah, tetapi juga menciptakan tujuan terhadap penelitian ini dengan harapan agar tujuan tersebut dapat dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

- 1. Untuk Mengetahui gambaran bentuk Kepemimpinan dalam upaya membangun Kepuasan kerja.

2. Untuk Mengambarkan bentuk dari Disiplin dan Motivasi dalam upaya membangun Kepuasan kerja.
3. Untuk Menggambarkan Kondisi kerja yang baik untuk untuk mencapai Kepuasan Kerja Karyawan,

2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dibuat tentu memiliki berbagai manfaat, tentu saja akan berguna dan membantu bagi banyak pihak. Oleh karena itu, berikut ini adalah manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

A. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan ilmu dan objek yang jelas mulai dari pengaruh kepemimpinan, kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan Kerja.

B. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan pemikiran mengenai sumber daya manusia, kepemimpinan, kondisi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta dapat dijadikan dasar pembandingan terkait dengan konteks yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Daft, Richard L. 2011. "Era Baru Manajemen". Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Salutondok, Yohanis, and Agus Supandi. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong." EMBA 3(3): 849–62.
- Mardikaningsih, Rahayu. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, Management & Accounting Research Journal, Vol.1 No.1 November, 55-62
- Darmawan, Deni. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Bahri, S., dan Nisa, Y.N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9-15.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Winardi (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiyo Wibowo. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta.
- Daft, Richard L. 2011. "Era Baru Manajemen". Jakarta: Salemba Empat
- Kartini Kartono (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2010). Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta
- Kartini Kartono. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawali. Grafindo Persada.
- Ansel, Maria F dan Sutarto Wijono. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende.
- Ari Dwi Utami (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. Semarang.
- Hartanto, Susi Hendriani, & Yusni Maulida (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. Vol. 10. No. 2. Riau: Kepulauan Riau.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : An evidence-based approach. Published By Mcgraw-Hill/Irwin, A Business Unit Of The Mcgraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue Of The Americas, New York, Ny, 10020. Copyright © 2011.*
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung : Penerbit Erlangga
- Usman, Husaini (2011). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan.* Edisi Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang.* Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research.* Yogyakarta: Deepublish.
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.* Depok: RajaGratindo Persada, Hal 332.
- Dr. Hasrudy Tanjung. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.* Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Askara.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang).* Jurnal Of Management.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.\
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Buku Seru.

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, Vol.6, No.1.
- Nopitasari, E. dan H. Krisnandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinathika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sugiono, E. dan R.M. Pratista. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. 14(2): 43-58.
- Parimita, Widya dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 9. Nomor. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- Turmono. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartment. Volume 14, No. 2.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Yusuf, Irfan, Rahayu & Ella (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Vol. 03, No. 01.
- Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yanjhe Uhing. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 298 – 307

- Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, Hendro Tjahjono. (2014) .engaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93
- Marwan N. M. Martak. (2015). Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada auditor Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Tahun XXV*, No. 1.
- Joather Alwali, Wafaa Alwali. (2022). *The Relationship Between Emotional Intelligence, Transformational Leadership, And Performance: A Test Of The Mediating Role Of Job Satisfaction. Development Journal Vol. 43 No. 6, 2022 pp. 928-952. Copyright by Emerald Publishing Limited*
- Yan LI, Khalid Mehmood, Xiaoyuan Zhang, Corene M. Crossin. (2019). *A Multilevel Study Of Leaders' Emotional Labor On Servant Leadership And Job Satisfaction. Research on Emotion in Organizations, Volume 15, 47-67. Copyright by Emerald Publishing Limited*
- Siswanto, Indah Yuliana. (2022). *Linking Transformational Leadership With Job Satisfaction: The Mediating Roles Of Trust And Team Cohesiveness*. Malang, Indonesia
- Khaw Sui Minh, Suhaiza Zailani, Mohammad Iranmanesh, Shima Heidari. (2018). “*Do lean manufacturing practices have negative impact on job satisfaction?*”. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Utomo Kevin Tonnisen, Mei Ie. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Tarumanagara. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis ISSN 2579-6224 (Versi Cetak) Vol. 4, No. 1, hlm 156-163*wi
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition. United States of America : Wiley*
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Supranto, J., dan Nandan Limakrisna. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. 5. Bogor: Penerbit Mitra Wahana Media, 2019
- Hair. J. F., Black. W. C., Babin. B. J., & Anderson. R. E. (2019). *Multivariate data analysis, (8 th ed). United Kingdom: Pearson Education*.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Surya, M. I., & Wijaya, O. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1044-1050.
- Putu Indah Afsari Dewi (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, hal 8
- Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang. 2015. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI*.
- Risambessy, Agusthina., Bambang Swasto., Armanu Thoyib., Endang Siti Astuti. 2012. *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards*

Job Satisfaction and Employee Performance. Journal of Basic and Applied, 2(9):
8833-8842.

Rizky Pratama, Sintha Wahjusaputri, Adityo Ari Wibowo, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur.

