



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3571-3576

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dahlan Ramdhani¹, Kasino Martowinangun², Moch. Alfiansyah³, Herlina Herlina⁴, Sri Mulyeni⁵

^{1,5}Universitas Nasional Pasim, Indonesia

²Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Indonesia

^{3,4}Universitas Mandiri, Indonesia

Email: fiyolamelia@gmail.com^{1*}, kasino.marto@gmail.com², alfinmochamad17@gmail.com³, herlinalina2674@gmail.com⁴, srimulyeni88@gmail.com⁵

Abstrak

Tujuan daripada studi ini guna mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diadakan sebab mengingat pentingnya kinerja karyawan sebagai penentu produktivitas organisasi, dimana dibentuk oleh aspek internal seperti motivasi dan disiplin, serta kondisi psikologis seperti kepuasan kerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui pelaksanaan survei terhadap 137 responden terpilih dari teknik purposive sampling. Analisis data penelitian dieksekusi melalui metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Temuan studi mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwasanya selain pada motivasi dan disiplin, peningkatan kinerja karyawan juga bergantung pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karenanya, organisasi perlu mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung untuk memperkuat kepuasan kerja demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS

1. Latar Belakang

Di era persaingan bisnis yang kian kompetitif, kinerja karyawan termasuk di antara faktor kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Selain mencerminkan produktivitas individu, kinerja yang optimal juga menjadi indikator efektivitas manajerial dalam mengelola sumber daya manusia. Lebih lanjut, di antara faktor internal yang memengaruhi kinerja organisasi ialah kualitas tenaga kerja. Pemahaman atas aspek-aspek yang memengaruhi performa pegawai memegang peranan krusial bagi perusahaan. Satu diantara banyak faktor yaitu dorongan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dorongan atau motiv ini dapat memberikan dampak pada hasil kerja setiap karyawan sehingga akan berdampak pula pada perusahaan. Motivasi kerja berperan dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela dan penuh semangat (1). Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (2).

Di sisi lain, disiplin kerja menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab. Selain berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepatuhan administratif, disiplin kerja juga mencerminkan tingkat integritas dan etos kerja yang dimiliki oleh individu dalam menunaikan tugasnya (3). Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung memperlihatkan konsistensi dalam produktivitas, menjaga kualitas pekerjaan, serta mampu bekerja secara efektif dalam tim. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, rendahnya akurasi pekerjaan, serta menurunnya efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang disiplin menunjukkan etos kerja yang tinggi, yang turut berdampak positif pada pencapaian kinerja (4).

Namun demikian, motivasi dan disiplin tidak selalu secara langsung berdampak pada kinerja. Salah satu variabel psikologis yang dapat menjadi jembatan antara keduanya yakni kepuasan kerja. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk terhadap sistem penghargaan, lingkungan kerja, hingga hubungan antarindividu dapat ditunjukkan melalui kepuasan kerja (5). Karyawan yang puas umumnya mempunyai loyalitas, semangat kerja, dan komitmen yang tinggi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada bagaimana seluruh unsur organisasi menjalankan fungsinya secara optimal. Karenanya, manajemen perlu memahami sejauh mana disiplin kerja karyawan berkontribusi pada pencapaian kinerja perusahaan. Melalui pendekatan yang tepat dalam pembinaan dan pengawasan kedisiplinan, organisasi dapat mewujudkan suasana kerja yang lebih aktif, harmonis, dan berfokus pada hasil.

Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Di antara faktor psikologis yang memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (6). Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif atau negatif karyawan atas pekerjaannya (7). Faktor-faktor seperti kondisi kerja, relasi dengan rekan dan pimpinan, sistem kompensasi, serta kesempatan pengembangan karier, semuanya turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu (4). Rasa puas pada diri karyawan membuat mereka lebih termotivasi, loyal, serta bersemangat dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memberi dampak negatif pada semangat kerja, produktivitas, bahkan meningkatkan risiko absensi dan turnover (8). Oleh karena itu, memahami dan mengelola kepuasan kerja merupakan langkah strategis bagi organisasi dalam membentuk tenaga kerja yang unggul dan kompetitif.

Mengikuti paparan di atas, penting untuk mengkaji bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Harapannya, studi ini mampu memberi kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan pengelolaan tenaga kerja, terkhusus dalam menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Motivasi kerja dipahami sebagai faktor internal ataupun eksternal yang mendukung seseorang untuk bertindak atau bekerja secara optimal demi memenuhi suatu tujuan. (9) menerangkan bahwasanya motivasi ialah proses yang menggambarkan ketekunan, arah, dan intensitas individu dalam memenuhi suatu tujuan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berkaitan dengan seberapa besar keinginan dan semangat individu untuk menunaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. (10) menyatakan bahwasanya motivasi kerja ialah daya pendorong yang menumbuhkan antusiasme kerja seseorang untuk bekerja sama secara efektif dan terintegrasi demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi memiliki keterkaitan erat dengan perilaku kerja, dedikasi, dan pencapaian hasil kerja karyawan (11). Akan muncul motivasi pada diri karyawan ketika mereka yakin bahwasanya usaha mereka membuahkan kinerja yang diakui dan diberi penghargaan sesuai harapan.

Disiplin kerja termasuk di antara faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia terkait dengan sikap, perilaku, dan ketaatan pegawai atas peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (12). Disiplin dinilai dari bentuk tanggung jawab karyawan atas tugas yang diemban dan menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. (12), "disiplin kerja ialah sikap ketika seseorang sadar dan rela menjalankan tiap aturan perusahaan juga norma sosial yang berlaku". (13) menerangkan bahwasanya disiplin kerja ialah bentuk pelatihan yang berusaha guna mendorong peningkatan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi. Artinya, disiplin bukan hanya berasal dari tekanan eksternal, tetapi lebih penting berasal dari kesadaran internal individu.

Kepuasan kerja termasuk di antara aspek krusial dalam pengelolaan tenaga kerja yang terkait langsung dengan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan., kepuasan kerja ialah perilaku umum individu atas pekerjaannya, yaitu tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan positif seseorang atas pekerjaannya berdasarkan evaluasi berbagai aspek, seperti tugas, lingkungan kerja, gaji, serta hubungan dengan pimpinan dan kolega kerja (14). Sementara itu, (15) menyebutkan bahwasanya kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional yang menggembirakan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan ini terjadi apabila kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalani. (16) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keberadaan faktor motivator, sementara ketiadaan faktor higienis dapat menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja bergantung pada persepsi keadilan karyawan atas imbalan yang diterima dibandingkan dengan kontribusinya. Ketidakadilan (*underpayment atau overpayment*) dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Kinerja karyawan ialah ketercapaian hasil kerja oleh seseorang dalam menunaikan tanggung jawab dan tugasnya sesuai standar organisasi, dimana banyak faktor yang memengaruhi dari kinerja setiap karyawan. (17) menerangkan bahwasanya kinerja (performance) ialah ketercapaian hasil kerja individu baik dari mutu dan aspek jumlah pegawai untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Sementara itu, (18) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, baik dari aspek teknis, komunikasi, maupun integrasi sosial di tempat kerja. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengevaluasi apakah karyawan telah memenuhi ekspektasi kerja organisasi. Dalam penelitian

kuantitatif, pengukuran kinerja biasanya menggunakan skala Likert terhadap pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator di atas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, metode ini dipilih guna menyelesaikan atau menjawab pengaruh antar variabel (19). Populasi penelitian melibatkan 208 karyawan PT. Medion dan sampelnya sebanyak 137 responden, yang diambil melalui rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Lebih lanjut, data dikumpulkan melalui kuesioner yang sudah disiapkan pilihan jawabannya. Analisis data menggunakan SEM-PLS, yakni teknik analisis multivariat yang bertujuan guna mengukur hubungan antara variabel laten yang tidak bisa diukur langsung dan menguji model struktural (Ghozali & Latan, 2015). Data yang terkumpul diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas konstruk dan dilakukan analisis struktural equation modeling guna menguji hubungan antar variabel.

3. Hasil Dan Diskusi

Uji validitas diterapkan guna mengukur konsistensi dari instrumen yang dibagikan dengan menggunakan nilai AVE sedangkan nilai cronbach's alpha guna mengukur reliabilitas internal yaitu konsistensi antar item pernyataan. Hasil uji validitas dan reliabilitas nampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kontruk

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Motiv1	0.87	0.89	0.82	0.65
Motiv2	0.82	0.80	0.78	0.74
Motiv3	0.85	0.81	0.74	0.72
Motiv4	0.74	0.80	0.81	0.70
Motiv5	0.80	0.76	0.77	0.65
Motiv6	0.79	0.89	0.79	0.58
Dis1	0.85	0.76	0.74	0.62
Dis2	0.87	0.82	0.77	0.75
Dis3	0.77	0.74	0.82	0.69
Dis4	0.89	0.80	0.79	0.78
Dis5	0.92	0.84	0.80	0.72
Dis6	0.84	0.75	0.76	0.75
Kep1	0.75	0.76	0.71	0.76
Kep2	0.88	0.82	0.72	0.68
Kep3	0.93	0.74	0.75	0.70
Kep4	0.82	0.79	0.77	0.75
Kep5	0.75	0.74	0.75	0.77
Kin1	0.84	0.80	0.74	0.69
Kin2	0.86	0.83	0.79	0.72
Kin3	0.79	0.75	0.71	0.58
Kin4	0.82	0.80	0.77	0.64
Kin5	0.78	0.73	0.74	0.76
Kin6	0.85	0.80	0.80	0.62

Hasil olah data 2025

Pada tabel 1 nampak bahwasanya nilai Cronbach'a Alpha melebihi 0.70, artinya reliabilitas internal dalam kategori baik. Untuk nilai rho_C paling rendah berada di 0.73 walaupun rendah namun nilai ini masih dalam kategori diterima karena masih berada di atas 0.70. Berikutnya nilai rho_a yang menjelaskan nilai estimator lebih akurat dimana kriteria nilai >0.70 menunjukkan nilai paling rendah 0.71 artinya berdasarkan nilai rho_a semua indikator dinyatakan reliabel. Nilai validitas ditunjukkan dengan nilai AVE dengan kriteria AVE > 50 nampak pada tabel nilai AVE berada diatas nilai 50 sehingga semua konstruk memenuhi kriteria dan dinyatakan valid. Selanjutnya pengujian pengaruh tidak langsung diperlihatkan di tabel 2 berikut:

Tabel 2. Efek tidak langsung spesifik

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)
Motiv -> Kep -> Kin	0.351	0.285	0.116	4.718	0.000
Dis -> Kep-> Kin	0.276	0.214	0.109	3.846	0.002

Hasil olah data 2025

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik 4.718 dan p value 0.000 serta Disiplin kerja melalui kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan t statistik 3.846 dan p value 0.002 > 0.005.

Tabel 3. Hasil Uji R Square

	R-square	Adjusted R-square
Kep	0.90	0.84
Kin	0.83	0.75

Hasil olah data 2025

Kriteria nilai R-squares 0.67, 0.33 dan 0.19 menggambarkan model yang kuat, sedang dan lemah (Chin et al., dalam Ghozali, 2015). Pada tabel 3 nampak bahwa R square dengan nilai 0.90 dan 0.83 artinya model sangat kuat. Motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak 0.90 pada kepuasan kerja, serta motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja memberikan dampak 0.83 masuk dalam model yang kuat.

Tabel 4. F-Square

	Kep	Motiv	Dis	Kin
Kep				0.59
Motiv	0.69			0.75
Dis	0.44			0.62
Kin				

Hasil Olah Data 2025

Kriteria nilai pada F-Square 0.02 kecil/buruk, 0.15 sedang dan 0.35 besar/baik. Tabel 4 menyajikan nilai F square variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di angka 0.59 artinya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan dalam kategori baik atau besar. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.69 dalam kategori baik, dan motivasi melalui kepuasan kerja menghasilkan f square 0.75 dalam ketegori baik. Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dengan nilai f square 0.44 dalam kategori baik, disiplin kerja melalui kepuasan kerja menghasilkan f square 0.62 dalam kategori baik.

Tabel 5. Goodness of fit

	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model
SRMR	0.004	0.004
d_ ULS	0.602	0.602
d_ G	0.733	0.733
Chi-square	265.681	265.681
NFI	0.000	0.000

Hasil olah data: 2025

Tabel goodness of fit menjelaskan bahwa nilai SRMR berada di bawah 0.008 sehingga model dalam penelitian dikatakan good model fit memiliki kecocokan dan dapat digunakan dalam penelitian. Berikutnya analisis uji pengaruh antar variabel.

Tabel 6. Hasil Estimet Pengaruh Antar Variabel

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Motiv -> Kep	0.448	0.287	0.179	6.969	0.000
Dis -> Kep	0.317	0.219	0.184	5.388	0.000
Kep -> Kin	0.257	0.385	0.193	3.561	0.001

Hasil Olah Data: 2025

Tabel diatas menjelaskan pengaruh antar variabel dimana hasil analisis data menunjukkan bahawa motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar t statistik 6.969 dan nilai p values 0.000 artinya motivasi karyawan saat bekerja secara langsung berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja medapat nilai t statistik 5.388 dan p value 0.000 < 0.005 sehingga dikatakan bahwasanya disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Selanjutnya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dengan nilai t statistik 3.561 dan p value 0.001, yang berarti kepuasan kerja dari pegawai memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Secara keseluruhan data penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antar variabel laten yang diteliti. Motivasi kerja masih berelasi kuat dengan kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi besar umumnya memberikan performa yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Temuan ini mendukung studi oleh (21) kepuasan kerja meningkat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan saat bekerja.

Karenanya, menciptakan sistem motivasi yang tepat merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia demi terpenuhinya tujuan organisasi secara efektif. Selain variabel motivasi, variabel disiplin kerja juga memberikan dampak positif pada kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh (4) yang mengungkapkan bahwasanya disiplin yang tinggi pada diri karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian setiap karyawan yang memiliki disiplin kerja baik maka tingkat kepuasan dalam bekerja karyawan tersebut baik. Tingginya nilai disiplin selanjutnya memiliki dampak langsung pada kinerja individu dan secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja secara signifikan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mempunyai etos kerja yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga kualitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin dapat menghambat proses kerja, menurunkan produktivitas, dan menimbulkan konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, pembinaan kedisiplinan menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam kajian sumber daya manusia memainkan peranan krusial dalam memajukan dan menjalankan perusahaan. Penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang disiplin serta memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, kendati demikian motivasi kerja bagian dari hal yang harus diusahakan pihak perusahaan, berbagai cara dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga dan selalu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja dengan dimediasi kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian (22) yang mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan meningkat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja diperoleh saat ada kesesuaian antara harapan karyawan dan apa yang mereka terima dari pekerjaannya. Ketidaksesuaian (discrepancy) antara harapan dan kenyataan akan menurunkan kepuasan kerja. Manajemen kinerja ialah pendekatan strategis dan terpadu guna mendorong peningkatan efektivitas organisasi dengan meningkatkan kinerja individu. Pendekatan ini menekankan pada pengembangan berkelanjutan, penetapan tujuan, evaluasi hasil kerja, serta umpan balik yang berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan variabel penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dicapai melalui sinergi antara motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Karenanya, krusial sifatnya bagi manajemen untuk mengetahui aspek-aspek yang memengaruhi kinerja guna menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia.

4. Kesimpulan

Dua faktor internal yang sering dikaitkan dengan kenaikan kinerja yakni motivasi kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja memainkan peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja memunculkan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang besar. Perusahaan harus menjaga serta mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tingkat kepuasan kerja dapat stabil bahkan meningkat. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja. Pegawai yang merasa terpenuhi umumnya lebih produktif, loyal, dan memiliki motivasi tinggi untuk memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan stres kerja, konflik, hingga peningkatan turnover karyawan. Karenanya, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai bentuk dari langkah pengembangan tenaga kerja. Kinerja karyawan merupakan kontributor langsung terhadap keberhasilan dan produktivitas organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas, tetapi juga menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti inovasi, tanggung jawab, dan kolaborasi. Mengelola dan mengevaluasi kinerja karyawan merupakan elemen esensial dalam rencana manajemen tenaga kerja, organisasi juga dapat mengukur kinerja berdasarkan pencapaian target, efektivitas penggunaan sumber daya, dan tingkat tanggung jawab terhadap tugas

Referensi

1. Wibowo. Manajemen Kinerja. Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada; 2017.
2. Mulyeni S. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*. 2018 Oct 29;1(1):68–78.
3. Ivancevich et. al. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga; 2008.
4. Evisastra, Masud E, Suhardi. ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 2018 Oct 23;4(1).
5. Winardi J. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2016.
6. Mulyeni S. The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2023 Feb 14;12(01).

7. Setiyanto AI, Hidayati SN. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. 2017;5(1):105–10.
8. Sari SM. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien Terhadap Loyalitas Pasien (Studi pada Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung). *Jurnal Economix*. 2021 Jun;9(1):61–72.
9. RoBukit Barisanins SP, JTA, & SS. *Organizational behavior*. Pearson; 2018.
10. Rachmayuniawati Y, Mulyeni S. *Kepemimpinan Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia; 2020. 236 p.
11. Mulyeni S, Herlina H. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*. 2023 Jun 30;1(1):1–10.
12. Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2016.
13. Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara; 2016.
14. Gibson JL, Inancevich JM, Donelly JH. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Djorban Wahid. Jakarta: Erlangga; 2017.
15. Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14th ed. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2019. 24 p.
16. Panjaitan F. Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*. 2022 May 31;8(2):128–39.
17. Handoko TH. *Manajemen*. 2nd ed. Yogyakarta: Liberty; 2014. 9 p.
18. Sarinah, Mardalena. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Cv Budi Utama, Academic Publishing Service; 2017.
19. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta; 2018.
20. Ghozali I, Latan H. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE; 2015.
21. Iis EY, Yanita Y. PERAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK ACEH SYARIAH CABANG BIREUEN. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 2021 Apr 12;22(1):85–96.
22. Nuryatin B. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astron Optindo Industri. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. 2020;4(6).