

# Stiven Mawati Laia Stiven Mawati Laia

## JURNAL STIVEN.pdf

 Universitas Abdurachman Saleh

---

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::8135:65256220

**Submission Date**

Aug 26, 2024, 9:46 AM GMT+7

**Download Date**

Jan 5, 2025, 9:42 PM GMT+7

**File Name**

JURNAL STIVEN.pdf

**File Size**

768.9 KB

**14 Pages**

**4,574 Words**

**28,408 Characters**

# 24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 9 words)
- ▶ Internet sources
- ▶ Crossref posted content database

## Top Sources

- 0%  Internet sources
- 24%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 0% Internet sources
- 24% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Ellena Pricilla Sijabat, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Keterkaitan antara kelelahan...	3%
2	Publication	Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipus Tule. "Pen...	2%
3	Publication	Agusthina Risambessy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN MOTIVASI TE...	1%
4	Publication	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi ...	1%
5	Publication	Juwita Sari, Shofia Amin, Rike Setiawati. "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA ...	1%
6	Publication	Pramesti Galuh. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISAS...	1%
7	Publication	Deska Salsabila, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, Randikaparsa. "Pen...	1%
8	Publication	Dewa Gede Satriawan. "KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KEADILAN ORGA...	1%
9	Publication	Rudi Islami, Riri Mayliza. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA ...	1%
10	Publication	Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerj...	1%
11	Publication	Shafira Amalia, Kis Indriyaningrum. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin...	1%

12	Publication	Eli Hasmin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Bud..."	1%
13	Publication	Erma Widyastuti, Rahmawati Riantisari. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDA..."	1%
14	Publication	Ahmad Saputra. "PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP K..."	1%
15	Publication	B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, DAN COUNTRY..."	1%
16	Publication	Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampuan ..."	1%
17	Publication	Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEP..."	1%
18	Publication	Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan..."	1%
19	Publication	Tengku Erwinskyahbana. "UPAYA MEMINIMALISIR INDIKASI KRIMINALISASI PRILA..."	1%
20	Publication	Habibah Yuhrotun Nabilla, Dian Prawitasari, Vicky Oktavia, Awanis Linati Haziroh...	0%
21	Publication	Irwan Sugiarto. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepu..."	0%
22	Publication	Rahmi Salmi. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja", INA-Rxiv, 2019	0%
23	Publication	Jesica Ravenska. "PENGARUH PENANGANAN KELUHAN, PEMULIHAN LAYANAN DA..."	0%
24	Publication	Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "Analisis Efe..."	0%
25	Publication	Sittinur Hazanah Wanboko, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh. "PENGARUH BEBAN ..."	0%

26	Publication	I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terh...	0%
27	Publication	I Putu Andrayana, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOM...	0%
28	Publication	Taufik Qarismail, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformas...	0%
29	Publication	Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres Kerja, Motiv...	0%
30	Publication	Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen"...	0%
31	Publication	Ahmad Deddy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KI...	0%
32	Publication	Citra Dwi Jatiningrum, Kuswandi Kuswandi, Sri Rahayu. "EFEK BUDAYA ORGANISA...	0%
33	Publication	Harjanto Harjanto, Kesi Widjajanti, Lucia Rini Sugiarti. "SARANA TEKNOLOGI DAN ...	0%
34	Publication	Indriyani Tahir, , Hj. Hesnina. "Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap ...	0%
35	Publication	Lara Fauzi, Deswarta Deswarta. "Pengaruh Servant Leadership Style dan Komuni...	0%
36	Publication	Maya Hanjar Elifa Purnomo. "Pengaruh Kepemimpinan dan Penilaian Prestasi Ke...	0%
37	Publication	Melati Melati, Sri Rahayu, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Budaya Organisasi dan...	0%
38	Publication	Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "Importan...	0%
39	Publication	Oktaviani Bengan Tupen, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ...	0%

40

Publication

Rini Debora Silalahi. "MODEL KEPEMIMPINAN HASTA BRATA SEBAGAI SIFAT KEPE..."

0%

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PDAM DI KABUPATEN SITUBONDO**

Stiven Mawati Laia  
[202013199@unars.ac.id](mailto:202013199@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Siti Soeliha  
[soeliha@unars.ac.id](mailto:soeliha@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*PDAM Tirta Baluran Situbondo is one of the efforts to provide access to clean water for Situbondo residents. The purpose of this research is to analyze and test the influence of leadership, work discipline and organizational culture on job satisfaction with work motivation as an intervening variable at the PDAM office in Situbondo Regency. The population in this study was PDAM Tirta Baluran Situbondo. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that leadership has a negative but not significant effect on work motivation, work discipline has a significantly positive effect on work motivation, organizational culture has a significantly positive effect on work motivation, leadership has a negative but not significant effect on job satisfaction, Work discipline has a significant negative effect on job satisfaction, Organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction, Work motivation has a significant positive effect on job satisfaction, Leadership has a negative but not significant effect on job satisfaction through work motivation, Work discipline has a positive but not significant effect on satisfaction. work through work motivation, organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction through work motivation.*

**Keywords:** Leadership, Work Discipline, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction.

**I. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan subbidang manajemen organisasi yang menekankan pada pengaturan atau penilaian komponen sumber daya manusia. Organisasi adalah komponen penting dari lembaga mana pun. Sekalipun suatu organisasi mempunyai seluruh komponen yang diperlukan organisasi tersebut tidak akan dapat

berfungsi dengan baik tanpa kontribusi yang diberikan oleh individu. Dalam mengelola sumber daya manusianya perusahaan yang baik sedang tumbuh dan berkembang akan berhati-hati, apabila mengingat dinamika perubahan lingkungan yang begitu cepat. Ilmu dan seni mengelola hubungan dan emosi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif dan efisien terhadap tujuan

4 organisasi, serta tujuan karyawan dan masyarakat, dapat disimpulkan sebagai manajemen sumber daya manusia.

40 Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai definisi tergantung dari titik tolak pemikirannya". Ungkap Stogdil dalam Sobry Sutikno (2014: 15). "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan". Ungkap Obiwuru dalam Muhammad Busro (2018:216). "Pemimpin yang sukses dapat mempengaruhi pengikutnya untuk lebih optimis, percaya diri, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan".

Disiplin kerja merupakan suatu cara yang mengharuskan pegawai berperilaku konsisten di tempat kerja atau di bawah manajemen. Pegawai yang berada dalam pengaruh kedisiplinan lebih besar kemungkinannya untuk bertindak dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Rasa tanggung jawab yang kuat pada seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya mencerminkan kedisiplinan yang baik. "Peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik di kantor tempat bekerja, karena kedisiplinan dalam suatu kantor atau tempat kerja dikatakan baik apabila sebagian pegawai menaati peraturan yang

ada". ujar Sinambela (2019:332).

Menurut Fahmi. (2017:117). "Budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai yang dibentuk dan dilaksanakan oleh suatu perusahaan untuk mempengaruhi sifat atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat melaksanakan tugas tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi". Menurut Umi dkk. (2015:02). Karena anggota atau sekelompok karyawan dapat menangani masalah internal dan eksternal melalui budaya organisasi mereka, anggota harus diajari bagaimana menggunakannya sebagai panduan perilaku ketika dihadapkan pada tantangan.

Motivasi kerja adalah susunan daya dorong utama yang menjadikan tenaga bagi pekerjaan seseorang sehingga dapat bekerja sama, bekerja dengan sukses, juga dipadukan dengan segala upaya untuk mencapai kesuksesan (Hafidzi dkk, 2019:52). Tiap perusahaan pasti ingin meraih tujuan maka terdapat keterlibatan peran manusia yang bersifat sangat penting sehingga guna menggerakkan manusia supaya sesuai dengan yang perusahaan inginkan maka wajib dipahami motivasi individu yang berkerja pada perusahaan itu, sebab motivasi itulah yang menjadi penentu perilaku aneka orang guna bekerja, dan keseluruhannya adalah kesan inspirasi kerja yang paling mudah. Motivasi sendiri

sendiri mempunyai arti sebagai suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Priansa (2016:291) “Kepuasan kerja yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan yang otoritatif sebenarnya. Sedangkan tingkat pemenuhan kerja yang rendah merupakan bahaya yang akan membawa kehancuran atau musibah bagi pergaulan, baik secara cepat maupun lambat

## II. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

"Dewan Aset Manusia menurut Masram dan Mu'ah (2017:2) menyatakan bahwa “Cara yang paling umum dalam menangani berbagai macam permasalahan dalam lingkup pekerja sehingga mereka dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat”.

### Kepemimpinan

“Kemampuan individu dalam menggunakan kekuasaan untuk melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung upaya yang memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah apa yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang kepemimpinan, ungkap Wibowo (2014: 218). Menurut Busro (2018:251) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan antara bawahan dan pemimpin
- 2) Struktur Tugas
- 3) Kekuasaan.

### Disiplin Kerja

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, ungkap Sinambela (2018:335). Oleh karena itu, pemimpin menggunakan disiplin kerja untuk berkomunikasi dengan pegawai dan membuat mereka bersedia mengubah perilakunya. perilaku mengikuti aturan. Menurut Hasibuan (2015:194), berikut indikator disiplin kerja:

- 1) Ikuti semua pedoman perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara bijaksana
- 3) Sikap seorang pegawai yang selalu bertanggung jawab

Tingkat ketidakhadiran berkaitan dengan disiplin.

### Budaya organisasi

“Budaya hierarki adalah sekumpulan standar dan nilai yang dibentuk dan dijalankan oleh suatu perusahaan untuk mempengaruhi sifat atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat melaksanakan tugas tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi”. menyatakan. Umi dkk. (2015:02). menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:131). Penanda budaya hierarki ini sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Agresivitas
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim.

### Motivasi kerja

“Menurut Pendapat Hafidzi, dkk (2019:52) yaitu “Motivasi kerja sebagai hasrat pada diri individu yang menjadi penyebab untuk melaksanakan sebuah tindakan. Individu melaksanakan tindakan guna suatu hal pada meraih tujuan. Motivasi kerja sebagai penggerak yang memberikan arahan terhadap tujuan, bahkan hal tersebut tidak sering muncul secara sia-sia”. menurut Hafidzi dkk. (2019:53). Motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan sosial.
  - 2) Kebutuhan penghargaan
- Balas jasa.

### Kepuasan Kerja

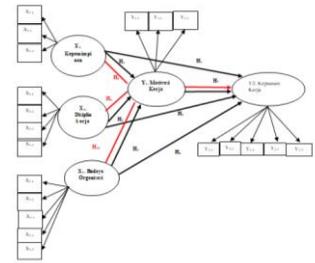
"Menurut Pendapat “Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang mendapat pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlengkapan, dan lingkungan kerja yang baik,” menurut Nuraini (2013:114). Afandi (2018:82) menyebutkan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Supervisor
- 5) Rekan kerja

### Kerangka Konseptual

Gambar 1

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis Penelitian

Sesuai Sugiyono (2016:64)

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja;
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja;
- H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja;
- H<sub>4</sub> : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H<sub>5</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H<sub>6</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H<sub>7</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H<sub>8</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja;
- H<sub>9</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja;
- H<sub>10</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. metodologi

9

18

5

16

38

6

kuantitatif, khususnya eksplorasi informasi dalam bentuk angka dan menggunakan pemeriksaan terukur. Pemeriksaan kuantitatif ialah jenis pemeriksaan yang menghasilkan wahyu yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan metode terukur atau metode pengukuran yang berbeda Sujarweni (2015:67).

### Tempat

Kantor PDAM Kabupaten Situbondo menjadi tempat penelitian ini. berlokasi ideal di Jl. PB. Sudirman No.02, Karangasem, Patokan, Kec. Situbondo Jawa Timur, di Kabupaten Situbondo Durasi penelitian ini adalah tiga bulan, mulai Februari hingga April 2024.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor PDAM di Kabupaten Situbondo yang berjumlah 70 orang pegawai tetap. Maka sampel tersebut lebih baik diambil semua, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PDAM ebanyak 70 orang karyawan tetap.

### Metode Analisis data

#### Uji Validitas Konvergen

menurut Solihin dan Ratmono (2020:45). "Validitas konvergen Model pengukuran reflektif harus memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan menggunakan nilai AVE (*Average Variance Extracted*), dapat diuji reliabilitas dan validitas konstruksya untuk mengetahui uji validitas konvergen. "Nilai AVE harus

0,5, artinya variabel laten mampu menjelaskan lebih dari separuh varian rata-rata indikatornya memiliki nilai AVE 0,5 atau lebih tinggi.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sholih dan Ratmono (2013-92) serta Sarwono dan Narimawati (2015:18), "Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dan nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 ".

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji asumsi klasik terdiri dari lima, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji linearitas, uji regresi, dan uji multikolinearitas, menurut Widardjono (2013:73), namun uji normalitas dan multikolinearitas digunakan dalam penelitian ini. Nilai *skewness* dan *kurtosis Critical Ratio (CR)* menunjukkan uji normalitas tersebut. Pada taraf signifikansi 5% (0,01), nilai CR dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas jika berada antara -2,58 hingga 2,58 (2,58). Distribusi data univariat dan multivariat seluruh indikator ditemukan berdistribusi normal.

##### Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0*. Menurut aplikasi *Smart PLS 3.0*, "Multikolinearitas jika nilai **VIF** (*variance inflasi factor*)  $\leq 5,00$ , namun melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel saling independen mempengaruhi" (angka berwarna

merah), maka tidak terjadi pelanggaran terhadap prinsip klasik.

### Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

“Tujuan dari uji *goodness of fit* adalah untuk melihat indeks kecocokan suatu hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model,” tambah Ghozali (2018:98). Uji *goodness of fit* pada *Smart PLS 3.0* termasuk dalam uji *Chi-square*, *NFI* (*Normal Fit Index*) dan *SRMR* (*Standardized Root Mean Square Restdual*) adalah dua contohnya. Jika nilai *SRMR* (*Standardized Root Mean Square Residual*)  $\leq 0,09$  maka hasilnya dianggap dapat diterima. Diperkirakan nilai *chi-square* akan rendah, dan nilai *NFI* (*Normed Fit Index*) akan mendekati  $> 0,5$  atau lebih besar dari 1

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018):97, rentang koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) pada umumnya antara 0 sampai dengan  $R^2 = I$ . Persamaan koefisien determinasi yang diteliti dengan menggunakan program *Smart PLS 3.0*.

**Persamaan struktural (*Inner Model*)**  
variabel motivasi kerja ( $Y_1$ )

$$Y_1 : b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

variabel kepuasan kerja ( $Y_2$ )

$$Y_2 : b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3$$

**Persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening**

$$Y_2 : b_8X_1 + Y_1 + b_9X_2 + Y_1 + b_{10}X_3 + Y_1$$

Keterangan :

- $X_1$  : kepemimpinan
- $X_2$  : disiplin kerja
- $X_3$  : budaya organisasi

- $Y_1$  : Motivasi kerja
- $Y_2$  : Kepuasan kerja
- $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  : Koefisien Regresi Beban kerja

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Uji t

Nilai t-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis alpha 5% adalah sebesar 1,96 untuk nilai statistik. Oleh karena itu, apabila t-statistik lebih  $> 1,96$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sebagai hipotesis.  $H_a$  diterima jika  $p < 0,50$  untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor PDAM Situbondo sebanyak 70 karyawan tetap.

#### Uji Validitas Konvergen

#### Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.4}, X_{3.5}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}, Y_{2.5}$ ) yaitu lebih dari 0,7.

#### Uji Validitas Konvergen (AVE)

hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *average variance extracted* diatas 0,5

#### Uji Reliabilitas

apabila mempunyai *Cronbach alpha* > 0,70 dan indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik Normalitas**

Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ .

**Uji Multikolinearitas**

Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” karena nilai *VIF (varians inflation factor)* ≤ 5,00, Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya pelanggaran asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas tidak saling mempengaruhi karena nilai *VIF* ≤ 5,00.

**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

uji ini menggunakan tiga ukuran *fit model* yaitu **SRMR (Standartized Root Mean Square Residual)**, **Chi Square** dan **NFI (Normes Fit Index)**.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji ini dapat diketahui melalui nilai *Adjuste R-Square* untuk variabel independen lebih dari dua.

**Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)**

**Persamaan Struktural (Inner Model)**

Hasil uji dijabarkan dalam linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= -0,009X_1 + 0,166X_2 + 0,729X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

$$= -0,003X_1 - 0,188X_2 + 0,467X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

$$= 0,673Y_1$$

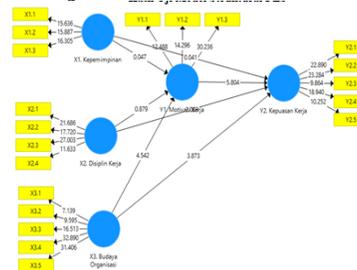
**Persamaan Struktural (Inner Model) dengan variabel intervening**

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

$$= -0,006X_1 Y_1 + 0,112X_2 Y_1 + 0,491X_3 Y_1$$

**Uji Hipotesis Penelitian Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

**Gambar 2 Hasil Uji Model Struktural PLS**



Hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) **H<sub>1</sub>** nilai *original sample* yaitu negatif (-0.009), nilai *T-Statistic* yaitu 0.047 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.962 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak.**
- 2) **H<sub>2</sub>** nilai *original sample* yaitu positif (0.166), nilai *T-Statistic* yaitu 0.879 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.380 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

1

11

2

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**.

3)  $H_3$  nilai *original sample* yaitu positif (0.729), nilai *T-Statistic* yaitu 4.542 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**.

4)  $H_4$  nilai *original sample* yaitu negatif (-0.003), nilai *T-Statistic* yaitu 0.041 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.967 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**.

5)  $H_5$  nilai *original sample* yaitu negatif (-0.188), nilai *T-Statistic* yaitu 2.083 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.038 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**.

6)  $H_6$  nilai *original sample* yaitu positif ( $>0.467$ ), nilai *T-Statistic* yaitu 3.873 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 kurang dari (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**.

7)  $H_7$  nilai *original sample* yaitu positif (0.673), nilai *T-Statistic* yaitu 5.804 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja

( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**.

### Uji Hipotesis Peneitian Tidak Langsung atau Uji Melalui Intervening Variabel

1)  $H_8$  nilai *original sample* yaitu negatif (-0.006), nilai *T-Statistic* yaitu 0.050 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.802 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**.

2)  $H_9$  nilai *original sample* yaitu positif (0.112), nilai *T-Statistic* yaitu 0.940 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.348 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**.

3)  $H_{10}$  nilai *original sample* yaitu positif (0.491), nilai *T-Statistic* yaitu 3.179 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.002 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**.

### Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.009), nilai *T-Statistic*

1  
11

yaitu 0.047 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.962 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi Motivasi kerja. Artinya jika Kepemimpinan meningkat maka Motivasi kerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan dalam satu organisasi tidak berdampak signifikan terhadap Motivasi kerja. Oleh karena itu terdapat variabel lain yang dapat membentuk Motivasi kerja. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian oleh Siti Kamilah (2020).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja**

2

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.166), nilai *T-Statistic* yaitu 0.879 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.380 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Motivasi kerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi tidak mempengaruhi Motivasi kerja secara signifikan.

Berdasarkan temuan ini maka banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi kerja. Kepala organisasi dapat melakukan evaluasi terkait Motivasi kerja pada pegawainya. Hasil uji ini tidak mendukung hasil penelitian oleh Ahya Rizqiah (2022).

### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.729), nilai *T-Statistic* yaitu 4.542 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa jika Budaya organisasi meningkat maka Motivasi kerja akan meningkat secara signifikan. Begitupun sebaliknya, jika Budaya organisasi menurun maka Motivasi kerja akan menurun. Pada penelitian ini Budaya organisasi dilihat dari lima aspek yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performan dan orientasi tim. Peran Budaya organisasi dalam suatu perusahaan adalah untuk menciptakan kesatuan diantara anggota organisasi. Selain itu Budaya organisasi juga dapat membantu perusahaan dalam *branding* dan menjaga citra yang baik dan positif di mata publik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Muhammad Rizki Naufan (2021).

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.003), nilai *T-Statistic* yaitu 0.041 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.967 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kepuasan kerja secara signifikan. Artinya jika Kepemimpinan meningkat maka Kepuasan kerja tidak akan meningkat secara signifikan. Dan juga sebaliknya, jika Kepemimpinan menurun maka Kepuasan kerja juga tidak akan menurun secara signifikan. Oleh karena itu banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Dewi Baqiatius Soleha (2020).

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.188), nilai *T-Statistic* yaitu 2.083 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.038 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi Kepuasan kerja secara signifikan. Artinya jika Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Dan begitupun sebaliknya, jika Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun secara signifikan. Disiplin kerja dalam penelitian ini dilihat dari 4 aspek yaitu ikuti semua pedoman perusahaan, penggunaan waktu secara bijaksana, sikap seorang pegawai dan tingkat ketidakhadiran. Dengan kedisiplina yang tinggi akan menimbulkan Kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menguraikan hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan sebagai hasil suatu evaluasi tentang pekerjaan. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian oleh Angga Dewi Putra (2019).

#### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.467), nilai *T-Statistic* yaitu 3.873 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi mempengaruhi Kepuasan kerja secara signifikan. Artinya jika Budaya organisasi mengalami peningkatan maka Kepuasan kerja akan meningkat. Dan sebaliknya, jika Budaya organisasi mengalami penurunan maka Kepuasan kerja akan menurun. Peran Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah untuk dijadikan petunjuk berperilaku bagi pegawai dalam persoalan eksternal maupun internal. Hal tersebut dapat

membawa dampak pada Kepuasan kerja individu di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh M. Rizky Junaidi Nasution (2022).

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.673), nilai *T-Statistic* yaitu 5.804 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kepuasan kerja secara signifikan. Jika terjadi peningkatan pada Motivasi kerja, maka Kepuasan kerja akan meningkat dan jika terjadi penurunan pada Motivasi kerja maka Kepuasan kerja akan ikut menurun. Motivasi kerja dalam penelitian ini dilihat dalam tiga aspek yaitu Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan balas jasa. Motivasi yang tinggi dalam diri seorang karyawan ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Devie S.R. Siwij (2022).

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original*

*sample* yaitu negatif (-0.020), nilai *T-Statistic* yaitu 0.050 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.802 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja secara signifikan. Jika ditinjau dari pengaruh langsung, Kepemimpinan juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan bukan menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan Kepuasan kerja. Hasil temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Siti Kamilah (2020), Devie S.R. Siwij (2022).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.112), nilai *T-Statistic* yaitu 0.940 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.348 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak mempengaruhi Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja secara signifikan. Jika dilihat dari

15 pengaruh langsung, Disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi kerja. Oleh karena itu banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ahya Riqiah (2022), Devie S.R. Siwij (2022).

### Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja

16 Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.491), nilai *T-Statistic* yaitu 3.179 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.002 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi mempengaruhi Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja secara signifikan. Pada pengaruh langsung juga menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Bentuk Budaya organisasi dalam perusahaan seperti membuat visi dan misi yang jelas, menciptakan iklim kerja yang positif, menghargai kontribusi setiap anggota dan membangun kepercayaan dan saling pengertian. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Muhammad Rizki Naufan (2021), Devie S.R. Siwij (2022).

## V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja, ( $H_1$  ditolak);
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja, ( $H_2$  ditolak);
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja, ( $H_3$  diterima);
4. Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, ( $H_4$  ditolak);
5. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan kerja, ( $H_5$  diterima);
6. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, ( $H_6$  diterima);
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, ( $H_7$  diterima);
8. Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja, ( $H_8$  ditolak);
9. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja, ( $H_9$  ditolak);
10. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja, ( $H_{10}$  diterima);

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-sarana akan dituliskan sebagai berikut:

#### Bagi Kantor PDAM Situbondo

Bagi Kantor PDAM Situbondo dapat menjadi petunjuk bahwa dengan meningkatkan Budaya organisasi dapat meningkatkan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Maka hal tersebut bisa membangun suatu perusahaan yang baik dan menggali kemampuan sehingga berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.

#### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menambah pengetahuan dan dasar pengembangan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Budaya organisasi dalam suatu perusahaan.

#### Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kepuasan kerja serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Adityo Ari Wibowo, Sintha Wahjusaputri, Pratama Rizky. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur JURNAL RISET MANAJEMEN VOL 7 NO. 2: <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>

Aldri Frinaldi, Alber tanjung. 2023. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Universitas Syiah Kuala Home > Vol 8, No 2: <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24713>

Fani Ratny Pasaribu, Roby Hadi Putra 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang Vol 17, No 2: <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4123>

Hazmanan Khair, dewi suryani harahap. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Vol 2 No 1: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

Ilham Thaib, Yunia Wardi, Fauzi Fauzi. 2023. Gaya Kepemimpinan Terhadap

Motivasi Kerja Karyawan:  
Systematic Literature Review  
VOL 6 NO 2:  
<https://doi.org/10.32500/jematec.h.v6i2.4632>

Mohammad Renandi Ekatama

, Desi Derina Yusda, Pebriyanti  
Pebriyanti. (2022) Pengaruh  
Budaya Organisasi Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan  
Hypermart Lampung Vol 3, No  
02:  
<https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>

Riyanti Teresya, Narendra Putri, Nico  
Felix Gunawan, Nur Ihsani,  
Ratna Mirawati. (2022)  
Pengaruh Disiplin Kerja dan  
Kepuasan Kerja Terhadap  
Motivasi Kerja Pada Karyawan  
(Literature Review Manajemen  
Kinerja) JURNAL ILMU  
MULTIDISPLIN VOL. 1 NO. 3:  
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>

Randika Fandiyanto, Karnadi Karnadi,

Diah Restu Pratiwi. 2023  
Peranan Budaya Organisasi Dan  
Gaya Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja Melalui  
Motivasi Sebagai Variabel  
Intervening Pada Asn Rsud  
Waluyo Jati Kraksaan

Sutoro. (2020) Pengaruh Budaya  
Organisasi terhadap Motivasi  
Kerja Pegawai BPSDM  
Provinsi Jambi Vol 20, No 1:  
<http://dx.doi.org/10.33087/jiub.j.v20i1.863>

Siti Soeliha, Mohammad Yahya Arief,  
Nur Arik Iriansyah. 2020  
Pengaruh Kepemimpinan  
Transformasional Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Asn Dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Intervening Pada  
Kantor Dupp Kabupaten  
Situbondo Vol 1 No 10:  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2253>