

Pengaruh Komitmen, Motivasi serta Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance Denpasar

Ida Bagus Dwi Surya Keniten⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

I Made Risma M.Arsa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Serta Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
E-mail: gusdwik889@gmail.com

ABSTRACT

Many things can influence job satisfaction, including loyalty to the company, drive to work, and how a person leads. The locations of this study is at the company PT. Bussan Auto Finance in Denpasar, Bali, conducted research using a sample of 65 respondents. They use quantitative-based research methods. The data analysis methods used include checking validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, as well as t tests and F tests. The results of the research show that organizational commitment has a significant positive impact on job satisfaction. Work motivation also has a significant positive impact on job satisfaction, as does leadership styles. And simultaneously, organizational commitment, work motivation, and leadership style significantly influence job satisfaction. The suggestion from the researcher is that PT Bussan Auto Finance Denpasar Bali implements a salary policy that is in line with job demands, formulates a career program that is transparent and fair.

Keywords: *Organizational Commitment; Work motivation; Leadership Style; and Job Satisfaction*

ABSTRAK

Banyak hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, termasuk loyalitas terhadap perusahaan, dorongan untuk bekerja, serta cara seseorang memimpin. Lokasi studi ini terletak di perusahaan PT. Bussan Auto Finance di Denpasar, Bali, melakukan penelitian dengan menggunakan sampel 65 responden. Mereka menggunakan metode penelitian berbasis kuantitatif. Metode analisis data yang dipergunakan meliputi pemeriksaan validitas, keandalan, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji t serta uji F. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja juga punya dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan gaya kepemimpinan. Serta secara bersamaan, komitmen organisasi, motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Saran dari peneliti adalah agar PT Bussan Auto Finance Denpasar Bali mengimplementasikan kebijakan gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja; Gaya Kepemimpinan; serta Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Posisi asal tenaga manusia di dalam sebuah perusahaan korporasi merupakan faktor yang sangat fundamental bagi efisiensi serta kemenangan organisasi dalam mencapai matlamatnya. Prestasi serta hasil kinerja seseorang dalam suatu tanggungjawab sangat dipengaruhi oleh

tingkat keahlian, kesempurnaan, serta juga kesetiiaannya terhadap bisertag yang dijalani. Komitmen memiliki hubungan positif dengan kinerja, karena perilaku serta sikap yang mendukungnya dapat menjadi pendorong bagi seseorang dalam bekerja (Lang et al., 2021) Keduanya saling terkait secara erat. Kehadiran komitmen bisa menjadi pendorong bagi seseorang sebagai acuan bekerja lebih baik bahkan sebaliknya, membuat seseorang akhirnya melepas pekerjaannya karena tekanan dari komitmen yang lain.

Komitmen organisasional mencerminkan kekuatan internal seseorang dalam memahami peran mereka di dalam suatu organisasi. Energinya tercermin saat mereka mengidentifikasi level keterlibatan mereka dalam bagian organisasi tersebut. (Reskantika et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah tanda dari partisipasi seseorang kepa organisasi dalam rangka tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta siap untuk tetap bertahan dalam didalam atas alasan-alasan moral atau etis (Komitmen Normatif). Komitmen organisasi terbentuk melalui keyakinan yang kuat dari para pekerja terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk membantu mencapai sasaran organisasi, serta loyalitas agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menumbuhkan rasa memiliki serta keterikatan pekerja terhadap perusahaan. Apabila karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai perusahaan serta merasa senang bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Dalam sebuah perusahaan, juga diyakini bahwa keterikatan terhadap perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Suwandi et al., 2022). Selain kesetiaan terhadap organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih baik, diperlukan dorongan motivasi dari dalam maupun luar. Motivasi intrinsik ialah dorongan yang asalnya dari dalam pikiran, perasaan, serta keinginan seseorang. Motivasi yang timbul dari luar individu ialah motivasi eksternal, contohnya dari orang lain atau organisasi di tempat bekerja.

Sebagai seorang pekerja, penting untuk memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik sebagai sesuatu yang menarik, karena umumnya orang merasa puas dengan pencapaian besar dalam pekerjaan mereka. Karyawan dapat diberikan kewajiban yang lebih besar dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas-tugas karena motivasi mereka untuk bekerja keras serta kemungkinan besar dapat mencapai sasaran perusahaan dengan efektif. Motivasi memiliki arti penting bagi dunia industri, karena motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan industri dalam membangun, mengembangkan, serta mengarahkan sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang kuat agar dapat memberikan dorongan kepada diri sendiri untuk bekerja dengan penuh semangat serta mencapai kepuasan dalam pekerjaan,

seperti tanggung jawab dalam menjalankan tugas, menikmati proses kerja (internal), serta berharap mendapatkan pengakuan dari rekan kerja atau atasan (eksternal). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang memiliki bersifat pribadi, di mana setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama. Kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu maupun pekerja didasarkan pada perbandingan antara hasil pekerjaan yang diterima serta harapan yang layak serta pantas untuk diterima oleh karyawan. Kepuasan dalam bekerja merupakan perhatian yang menarik serta penting karena telah terbukti memberikan manfaat yang besar bagi individu, perusahaan, serta masyarakat. Angkatan Darat (AD) (Basna, 2016) Penafsiran oleh karyawan mengenai alasan serta asal-usul kepuasan kerja dapat mendorong mereka untuk mencari cara untuk meningkatkan kebahagiaan serta memahami kondisi hidup mereka dengan lebih baik. Dalam dunia industri, upaya untuk meningkatkan produktivitas dilakukan dengan menciptakan kepuasan kerja melalui perubahan perilaku, sikap, serta keterampilan para karyawan. Motivasi para pegawai juga dapat dievaluasi melalui data kehadiran.

PT Bussan Auto Finance (BAF) mulai beroperasi pada tahun 1997. Dengan peningkatan modal yang disetor sebesar Rp353 miliar (naik dari Rp275 miliar di Desember 2013). Sekarang, BAF mempunyai 188 kantor cabang serta setidaknya 144 POS (point of service) di seluruh wilayah Indonesia, lebih dari 12,000 karyawan. Lebih dari 4 juta orang telah mendapatkan dukungan keuangan dari BAF, baik saat ini maupun sebelumnya. Pada tahun 2009, BAF memberikan pensertaan untuk lebih dari 714 ribu unit mobil baru. Total jumlah aset melebihi 10 triliun rupiah.

Perusahaan yang bernama PT. perlu diubah menjadi "Perusahaan yang dikenal sebagai PT. "BAF (*Bussan Auto Finance*) di Denpasar Bali adalah lembaga yang menyediakan layanan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor, terutama di area Denpasar. Mereka berfokus pada pembiayaan untuk pembelian motor Yamaha. Bagian penarikan kendaraan bermotor merupakan komponen penting dalam bisnis pelayanan serta pembiayaan kredit kendaraan bermotor, selain pasarannya. Bagian ini berfungsi untuk menarik kendaraan bermotor jika konsumen tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian sebagai konsumen BAF. Sebagai perusahaan pembiayaan yang profesional, kami berhak untuk mengambil kembali kendaraan yang dimiliki oleh konsumen selama masa kredit. Seiring berjalannya waktu serta bertambahnya jumlah pelanggan, PT Bussan Auto Finance melakukan peningkatan layanan. Dukungan untuk hal tersebut memerlukan persiapan yang memadai dari tenaga kerja. Bermasalah dalam tenaga kerja adalah masalah kepuasan kerja yang harus diatasi (Lang et al., 2021) Ada beberapa tanda yang dapat ditemukan di perusahaan PT. Para

karyawan di Bussan Auto Finance Denpasar Bali merasa tidak puas dengan lambatnya proses promosi jabatan, suasana kompetitif di antara rekan kerja, serta jarak tempuh yang jauh untuk menagih pembayaran.

Isu yang terkait dengan komitmen organisasi adalah kekurangan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi. Menurut studi yang dinyatakan oleh Allen serta Meyer (1996), tingkat keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan indikasi dari seberapa besar motivasi seseorang untuk terus bekerja dengan dedikasi. Namun, menurut laporan manajer SDM di PT, terdapat informasi yang menyatakan bahwa Bussan Auto Finance Denpasar di perusahaan PT menghadapi progres yang cukup pesat di beberapa tahun belakang. Karyawan Bussan Auto Finance Denpasar tidak berperan dalam proses pengambilan keputusan serta perumusan kebijakan, sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan.

Isu lain yang timbul di dalam perusahaan terkait dengan dorongan kerja. Motivasi adalah faktor atau dorongan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Motivasi sangat penting karena dapat mendorong, mengarahkan, serta mendukung tingkah laku manusia, sehingga mereka bersedia bekerja dengan semangat serta antusiasme untuk mencapai hasil yang terbaik. (Rahayu & Dahlia, 2023) Pegawai di PT sangat termotivasi dalam bekerja karena mereka merasa dihargai serta didukung oleh perusahaan. Mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui serta dihargai, sehingga ia merasa terdorong untuk memberikan yang hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Tidak hanya itu, PT juga memberikan kesempatan untuk penggalan potensi karir serta peningkatan kesejahteraan bagi para pegawainya, yang juga menjadi faktor motivasi bagi mereka (Santoni et al., 2021). Dengan asertaya motivasi ini, para pegawai menjadi lebih bersemangat serta berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka di PT. Bussan Auto Finance Denpasar masih dalam kategori kurang efektif, dapat dilihat dari masalah-masalah yang muncul di lapangan seperti debitur yang pindah alamat tanpa memberitahukan, sehingga sulit untuk melacak keberadaannya. Selain itu, sulitnya untuk menghubungi debitur melalui telepon juga menjadi masalah bagi karyawan dalam menemukan lokasi debitur (Rismayadi & Maemunah, 2016). Berbagai masalah ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan.

Pemimpin sering dianggap sebagai faktor penentu atas sukses atau kegagalan suatu entitas, entah itu dalam ranah bisnis atau publik. Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi seringkali dipansertag dari kinerja serta kepemimpinan sang pemimpin. Pentingnya peran seorang pemimpin sangat besar sehingga masalah yang terjadi pada pemimpin menjadi

perhatian utama bagi para peneliti di bisertag sikap organisasi. Pemimpin organisasi memiliki kemampuan untuk memengaruhi sikap dengan cara menyajikan sistem serta tindakan organisasi yang sesuai keperluan, baik itu kebutuhan individu, kelompok, serta organisasi, serta menyebabkan dampak yang signifikan. Pemimpin harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengelola potensi karyawan di lingkungan kerjanya agar dapat mencapai jumlah serta tugas kerja yang direncanakan untuk mencapai tujuan tertentu (Latief et al., 2019).

Isu mengenai kepuasan kerja ialah sesuatu yang harus diberikan perhatian kepada para pekerja. Kepuasan dalam bekerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh para pekerja melalui perasaan serta tindakan mereka terhadap pekerjaan mereka, dengan cara mengevaluasi pekerjaan sebagai ungkapan penghargaan terhadap nilai-nilai yang penting dari pekerjaan tersebut (Fernanda & Sagoro, 2016). Perusahaan PT sesertag beroperasi di sektor industri. Evaluasi kinerja karyawan di Bussan Auto Finance Denpasar dapat berdampak pada kemajuan karier serta penghasilan mereka. Salah satu contohnya adalah ketika karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, sehingga kesempatan bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh industri terus bertambah serta juga memberikan kepuasan bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan observasi, ada beberapa fenomena yang terjadi di PT. Bussan Auto Finance di Denpasar, Bali menghadapi beberapa masalah dalam lingkungan kerja. Salah satunya adalah ketidakpuasan terhadap insentif serta kompensasi yang tidak sesuai melalui tanggung jawab serta beban kerja pegawai. Selain itu, pegawai merasa bahwa mereka kurang mendapat perhatian terkait dengan peningkatan karier, karena banyak di antara mereka yang telah memenuhi syarat untuk naik jabatan, tetapi belum juga mendapatkan promosi. Mereka juga merasa tidak aman dengan gaya kepemimpinan atasan mereka. Selain itu, ruangan kantor yang kecil tidak memenuhi standar fasilitas serta prasarana kantor, sehingga seringkali pegawai meninggalkan kantor. Berikut hipotesis yang di uji kebenarannya yaitu:

H1 : Komitmen Organisasi mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Motivasi Kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadapKepuasan Kerja.

H3 :Gaya Kepemimpinan mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadapKepuasan Kerja.

H4 :Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja serta Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Metode Penelitian

Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditentukan melalui metodologi kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang mengambil sample dari jumlah populasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Penelitian serta Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang diuji pada variabel Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dianggap valid karena memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 serta dianggap dapat diandalkan. Nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,30 menunjukkan hal ini. Oleh karena itu, semua alat dianggap dapat diandalkan.

Berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) memperoleh nilai 0,061, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tidak ada multikolinearitas dalam model regresi yang dibuat; hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tidak ada multikolinearitas dalam model regresi yang dibuat; hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10. ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

$$Y = 0,030 + 0,588X_1 + 0,542X_2 + 0,274X_3 + e$$

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Bussan Auto Finance Denpasar

Penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika terjadi peningkatan di variabel komitmen organisasi (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y). Maka artinya semakin tinggi komitmen organisasi akibatnya akan meningkatkan kepuasan kerja pada PT Bussan Auto Finance Denpasar Bali.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bussan Auto Finance Denpasar

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika ada peningkatan dalam variabel motivasi kerja (X2) secara

tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja(Y). Maka artinya semakin tinggi motivasi kerja sebab itu akan meningkatkan kepuasan kerja PT Bussan Auto Finance Denpasar Bali.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Bussan Auto Finance Denpasar

Menurut hasil studi pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika terjadi kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan (X3) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y). Oleh sebab itu semakin baik penerapan gaya kepemimpinan secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja di dalam PT Bussan Auto Finance Denpasar Bali.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Bussan Auto Finance Denpasar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uji kepercayaan $\alpha = 5\%$, pada variabel komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), serta gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Secara tidak langsung, jika komitmen organisasi, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan, maka secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat.

Simpulan

Hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh besar dengan bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bussan Auto Finance Denpasar Bali. Nilai t-hitung yang signifikan untuk setiap variabel menunjukkan hal ini. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh secara bersamaan serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin besar komitmen organisasi, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada PT Bussan Auto Finance Denpasar Bali.

Daftar Pustaka

- Agustini, I. G. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 2493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i12.p02>
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 203–214. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.86>

- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating. *Informatika*, 1(2), 76. e-journal.stie-aub.ac.id
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1–10.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Navella, I. A. Y., Hartati, P. S., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesional dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1285-1292.
- Puja, I. M. S., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Relevansi Kepemimpinan Hindu Dalam Organisasi di Era Milenium. *Widya Manajemen*, 3(2), 186-203.
- Putra, R., & Renaldo, N. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen IMPROVEMENT OF TEACHER SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE THROUGH COMMITMENT, CULTURE ORGANIZATION, MOTIVATION, AND LEADERSHIP STYLE OF TEACHERS IN SENIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN ROKAN HILIR DISTRICT. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 125–139. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Repatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KAPABILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/162>
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi The influence of leadership style and organizational culture as well as motivation on job satisfaction and organizational commitment. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/5958%0Ahttps://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/download/5958/594>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 796–805. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796>
- Sudirjo, F., & Pawiyatan. (2006). *INTERVERNING (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako* ,

Sulawesi Selatan) Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Latar Belakang Masalah Telaah Pustaka. 1–16.

Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(1), 35–48. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i1.1731>

Zahra, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 145–162. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1406>