

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang

Robiy Saepul Hamjah¹, Eka Sutisna², Muhammad Gelar Faisal³

Universitas Islam Jakarta, Indonesia

robiysaepulh@gmail.com¹, ekasutisna5432@gmail.com², gelarfaisal10@gmail.com³

Submitted: 13th May 2024 | **Edited:** 08th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763-771.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at the Tangerang City Kesbangpol Agency. This type of research uses quantitative methods. In this research, primary data was used in the form of a questionnaire to 40 Kesbangpol Tangerang City employees. The data analysis technique uses inferential analysis with multiple linear regression and hypothesis testing using the Statistical Product and Security Solution (SPSS) version 29.0 program. Based on the results of the tests carried out, it shows that simultaneously Work Discipline and Job Satisfaction have a positive and significant effect on the performance of Tangerang City Kesbangpol Agency employees. Meanwhile, partially Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The results of this research hope that companies can improve work discipline and job satisfaction which can support employee performance.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Saat ini, penelitian tentang kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik karena memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bagi industri swasta maupun instansi publik, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan (Anggriani et al., 2023).

Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang

merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik (Budi et al., 2022).

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal dan disiplin karyawan yang masih rendah, walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan masih relatif kecil. Seperti kasus yang terjadi pada karyawan di BADAN KESBANGPOL selama tahun 2023 terdapat karyawan yang terlambat setiap bulannya. Untuk mengetahui data 2 tahun terakhir tentang target dan presentasi karyawan dapat dilihat sebagai berikut (Eka et al., 2021).

Berdasarkan data dari Kepegawaian Badan Kesbangpol (2023), bahwa tingkat pencapaian realisasi kinerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 77%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan 17% menjadi 94% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan 9% menjadi 85%. Dengan demikian, dapat di lihat persentase rata-rata nilai kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum di katakan optimal. Hal ini di perkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat di laksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya (Erwansyah et al., 2018).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir 2019:103) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Edison, 2018:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Robbins, 2020:260) menambahkan bahwa dalam melihat kinerja yang diberikan karyawan, maka ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, komitmen kerja, kemandirian dan efektivitas.

Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2019:87) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Jalil dalam Umiyati, 2018:50) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Fadillah dan Sulastini, 2020:320) disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu : ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan kantor.

Kepuasan Kerja

(Udjang *et al.*, 2019:232) mendefinisikan kepuasan kerja adalah penilaian keatas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. (Hasibuan dalam Ulwiya Darojah, 2023:14) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2021:1412) adapun indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Populasi Penelitian ini dilakukan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang.

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Kesbangpol Kota Tangerang dengan jumlah 40 orang. Teknik pengambilan

sampel ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan uji hipotesis, instrumen harus diuji. Penelitian ini menggunakan dua alat untuk menguji reliabilitas dan validitas. Hasil penelitian valid hanya jika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dan subjek penelitian. Hanya jika data penelitian konsisten dalam waktu yang berbeda atau konsisten, hasil penelitian dapat dianggap reliabel (Gerung et al., 2022). Variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alphanya $> 0,60$.

Hasil olah data menunjukkan bahwa semua butir kuesioner yang digunakan untuk mengukur semua variabel pada penelitian ini dikatakan baik. Karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha diatas 0,60 yaitu Cronbach's alpha $> 0,60$. Artinya seluruh nilai variabel dapat dinyatakan valid dan reliabel seperti yang ditunjukan pada tabel hasil uji reliabilitas diatas.

Uji Peryaratan Analisis (Asumsi Klasik)

Uji Normalitas

Uji Normalitas, juga dikenal sebagai Uji Sampel Kolmogorov-Smirnov, digunakan untuk menentukan apakah distribusi populasi mengikuti distribusi teoritis seperti normal, poisson, atau uniform. yang bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi normal dimiliki oleh variabel dependen dan independen dalam model regresi. Jika level nilai signifikansi $> 0,05$ dan sebaliknya $< 0,05$, maka data distribusi dianggap normal (Liana, Y. 2020).

Hasil olah data menunjukkan bahwa Asymp Sig. (2-Tailed) adalah 0,125. Dengan kata lain, karena signifikansi $0,125 > 0,05$, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi sampel untuk kedua variabel independen dan dependen adalah normal. Dengan demikian, distribusi sampel dianggap normal pada tingkat $> 0,05$ (Safitri, A.N. 2022).

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data menunjukkan dua variabel independen, disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), memiliki nilai tolerabilitas lebih dari 0,10. Nilai faktor variasi

inflasi (VIF) untuk masing-masing variabel independen juga kurang dari 10, yaitu total nilai VIF kurang dari 10. Jadi, multikolonieritas tidak terjadi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil olah data menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 5, jadi tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini. Dengan demikian, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,603 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,462 > 0,05$.

Uji Autokorelasi

Hasil olah data menunjukkan nilai DW sebesar 1.788 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 40 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2). Nilai DW pada tabel DW adalah $dU = 1,600$, karena nilai DW 1.788 lebih besar dari batas atas (dU) 1,600 dan kurang dari $4 - 1,600 = 1,596$ (4-dU), sehingga DW terletak di antara dU dan 4 dU.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil olah data diperoleh persamaan regresi $Y = 19,273 + 0,744 X_1 + 0,587 X_2$, dengan penjelasan:

1. Nilai konstanta 19,273 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan tetap sama jika tidak ada variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) yang bertanda positif sebesar 0,774, setiap peningkatan 1 pada tingkat nilai X1 (Disiplin Kerja) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,774
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) yang bertanda positif sebesar 0,587, setiap peningkatan 1 pada tingkat nilai X2 (Kepuasan Kerja) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,587.

Uji F (Simultan)

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 74,017 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak. Ini berarti bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif dan signifikan. Artinya, kedua variabel tersebut berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan performa karyawan dalam organisasi. Hasil ini konsisten dengan teori motivasi dan kinerja, yang

menyatakan bahwa faktor-faktor kerja seperti disiplin dan kepuasan memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja individu.

Dalam konteks teori perilaku kerja, disiplin kerja merupakan komponen penting yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Teori X dan Y oleh Douglas McGregor dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena ini. Menurut Teori X, karyawan membutuhkan pengawasan ketat dan kontrol untuk bekerja secara produktif, sedangkan Teori Y berargumen bahwa karyawan yang memiliki disiplin diri dan motivasi internal dapat bekerja secara mandiri dengan hasil yang lebih baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan Teori Y, di mana karyawan secara proaktif mematuhi aturan dan meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan kerja juga memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kinerja, seperti yang dijelaskan oleh teori kepuasan kerja Herzberg, yang membagi faktor-faktor penyebab kepuasan menjadi faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berkontribusi langsung pada kepuasan dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, faktor higiene seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal yang baik mengurangi ketidakpuasan yang bisa merugikan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja yang ditemukan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil olah data menunjukkan, koefisien korelasi (R) sebesar 0,894 atau 89%, dan dari angka ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Sementara besarnya adjust R square sebesar 0,789 atau 78%, hasil perhitungan statistik ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya adalah 22% (100%-78%) dipengaruhi variabel lain.

Uji T

Hasil uji t menunjukan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,465 dengan tingkat signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ yang berarti variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel Kepuasa Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,619 dengan

tingkat signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Badan Kesbangpol Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Aulia & Trianasari, 2021) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyuwali Spa’n Resort Lovina”, menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai uji hipotesis t_{hitung} sebesar 7,465 dengan tingkat signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Ini artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kesbangpol Tangerang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Udjang *et al.*, 2019) dengan judul “Studi Tingkat Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan serta dampaknya terhadap Kinerja Sabhara Polda Metro Jaya”, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa nilai uji hipotesis t_{hitung} sebesar 2,619, dengan tingkat signifikan sebesar $0,043 < 0,05$. Ini artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kesbangpol Tangerang. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Abdul Rahman *et al.*, 2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Lestari Plasindo”, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian statistik dengan nilai F_{hitung} sebesar 74,017, yang jauh melebihi F tabel 4,10, serta

tingkat signifikansi yang sangat rendah ($< 0,001$), mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya peran kedua faktor ini dalam mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi.

Secara parsial, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t*-hitung sebesar 7,465 dan tingkat signifikansi sebesar 0,011, yang menunjukkan hasil yang sangat signifikan ($< 0,05$). Ini menegaskan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja individu.

Kepuasan kerja juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,619 dan tingkat signifikansi sebesar 0,043. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang berimplikasi pada hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas yang diemban.

Dalam hal ini, koefisien determinasi yang mencapai 78% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan dalam penelitian mendatang untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, & Khairul Azmi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 68–80. <https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa. Publishing
- Anggriani Utina, D., Hatidja, S., & Mariana, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa. *Journal of Management & Business*, 6(1), 364–374.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>

- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. <http://jurnal.stkippgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management 15th Edition. United States: Pearson Education.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Udjang, R., & Subarjo, S. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Mahasiswa Pada Kualitas Layanan Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(1), 64-75.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ulwiya Darojah. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Royal Korindah Kabupaten Purbalingga*. 13–49.
- Umiyati. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. 4(1), 6.