



Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas

Dwi Kusdianti*, P. Edi Sumantri, Mayla Surveyandini

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi penelitian ini karyawan bagian produksi berjumlah 352. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *stratified proportionate random sampling* dengan sampel 190 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dan parsial hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/par.v2i4.4546>

*Correspondence: Dwi Kusdianti

Email: kusdiantidwi@gmail.com

Received: 25-06-2025

Accepted: 25-07-2025

Published: 25-08-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this research is to analyze the significance of the influence of leadership, communication, motivation and work discipline on employee job satisfaction at PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas. This type of research is quantitative. The population of this research was 352 production employees. The sampling method used was stratified proportional random sampling with a sample of 190 respondents. The analysis tool used was multiple linear regression analysis. Based on the results of simultaneous and partial testing, the results of this research stated that leadership, communication, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction Leadership, Communication, Motivation, Work Discipline

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran dalam perusahaan karena merekalah yang mengelola dan bersaing. Di era kompetitif saat ini perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal guna memperoleh individu yang berkualitas (Yurizal et al, 2022)

Menurut Ardianti et al. (2018), kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan yang puas cenderung bekerja lebih optimal dibandingkan yang tidak puas, namun kepuasan kerja bersifat subjektif karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristiknya. Sementara itu, Gofur (2018) menambahkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang akan

meningkat apabila semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan preferensi dan kepribadiannya.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Nasrul, 2023). Menurut Max dan Widjaja (2023), menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memberi pengarahan yang berarti agar mampu menginspirasi bawahan untuk tergerak, serta potensi bawahan untuk dapat tumbuh dan berkembang. Penelitian Nasrul (2023), Wongso dan Firmansyah (2022), menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusrizal et al. (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja (Pamungkas et al. 2022). Dalam organisasi, komunikasi melibatkan proses penyampaian pesan antara komunikator dan penerima pesan, jika komunikator berkomunikasi dengan baik, penerima pesan akan merespon secara positif, bekerja lebih optimal, dan merasa lebih puas, komunikasi juga dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan pesan yang disampaikan (Nurhanifah et al. 2023). Penelitian Sitompul et al. (2022) dan Pamungkas et al. (2022), menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Siregar dan Linda (2022), menyatakan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan (Rulianti dan Nurpribadi, 2023). Menurut Mubaroqah dan Yusuf (2020), mengemukakan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong dan pendukung perilaku karyawan agar bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil optimal sesuai harapan perusahaan, karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sedangkan tanpa motivasi, mereka cenderung tidak dapat memenuhi atau bahkan melampaui standar kerja yang ditetapkan. Menurut Rulianti dan Nurpribadi (2023), menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bekerja dengan sukarela tanpa paksaan, motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja keras dan antusias guna mencapai produktivitas yang tinggi. Penelitian Dhani dan Surya (2023), serta Penelitian Hartaroe et al. (2016), sepakat bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan Penelitian Vileonzia dan Fung (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Damayanti & Oktavianti, 2023). Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, disiplin menjadi faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja, yang tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas, serta pemanfaatan sarana kerja secara optimal (Putri et al, 2020). Menurut Muslim (2021), mengemukakan

bahwa disiplin kerja mengatur karyawan untuk mematuhi norma, kaidah, dan peraturan perusahaan, disiplin kerja juga berperan penting dalam memastikan tugas-tugas terlaksana dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan, dengan disiplin pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, tepat sasaran, serta secara efektif dan efisien. Penelitian Damayanti dan Oktavianti (2023), serta Penelitian Purnomo dan Putranto (2020), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Mustika dan Oktavianti (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja justru memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas merupakan industri manufaktur yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu untuk pembuatan *Veneer* dan *Plywood* (Kayu Lapis). Data jumlah target pekerjaan selama 5 bulan terakhir, dimulai dari Desember 2023 sampai dengan April 2024.

Tabel 1. Data Jumlah Target Pekerjaan PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas Per Bulan Desember 2023- April 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Pekerjaan (meter kubik)	Pencapaian Target (meter kubik)
Desember	378	825.9898	907.5428
Januari	378	924.4234	1,050.2123
Februari	373	855.2902	950.3636
Maret	373	800.1370	799.5254
April	352	350.7394	340.5458

Sumber: PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa ketercapaian target pekerjaan karyawan paling tinggi di bulan Januari. Sedangkan terjadi penurunan ketercapaian target pekerjaan karyawan paling rendah di bulan April. Hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan, karena target kerja dapat dicapai ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kesungguhan (Ardianti *et al.* 2018).

Metodologi

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi penelitian ini karyawan bagian produksi berjumlah 352. Teknik yang digunakan *stratified proportionate random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 190 responden. Data yang didapatkan dari hasil menyebarkan kuisioner kepada responden. Analisis yang digunakan analisis linier berganda dengan persamaannya adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$. Dalam penelitian ini juga menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, tidak hanya itu pengujian koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan menggunakan 30 responden, hal ini sependapat dengan Sugiyono (2017), yang menyatakan bahwa jumlah minimal uji coba kuisisioner adalah minimal 30 responden. Pengujian validitas tersebut dilakukan dengan cara menggunakan korelasi *product moment* dan *r* tabel, diperoleh hasil output bahwa variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja lebih besar dari *r* tabel, sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk menguji kuisisioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari variabel kepuasan kerja (0,721), kepemimpinan (0,714), komunikasi (0,721), motivasi (0,734) dan disiplin kerja (0,712). Sehingga semuanya memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal tersebut mengartikan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat di dalam kuisisioner pada item setiap variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja bisa dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Jika signifikansi pada nilai *kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, maka berarti bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal. Berdasarkan hasil output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *asympt.sig* (2 tailed) adalah 0,60 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data menyebar dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), pengujian dilakukan dengan melihat nilai pada kolom VIF. Hasil uji setiap variabel yaitu kepemimpinan (1.409), komunikasi (1.686), motivasi (1.599) dan disiplin kerja (2.044) nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian yaitu kepemimpinan (0,187), komunikasi (0,178), motivasi (0,249) dan disiplin kerja (0,385), nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada semua variabel bebas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil output menunjukkan persamaan regresi yang didapatkan dari hasil analisis yaitu :

$$Y = 2,341 + 0,094X_1 + 0,198X_2 + 0,203X_3 + 0,293X_4 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,341 yang berarti apabila nilai variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja adalah konstan atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kepuasan kerja sebesar 2,341.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,094 artinya setiap peningkatan satu unit maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,094 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Berarti semakin kepemimpinan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,198 artinya setiap peningkatan satu unit maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,198 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Berarti semakin komunikasi meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,203 artinya setiap peningkatan satu unit maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,203 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Berarti semakin motivasi meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,293 artinya setiap peningkatan satu unit maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,293 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Berarti semakin disiplin kerja meningkat, kepuasan kerja juga meningkat.

Koefisien Determinasi

Hasil nilai koefisien determinasi *R square* yaitu sebesar 0,804. Hal ini berarti bahwa 80,4 % variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk sisanya 19,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F

Hasil pengujian dapat diketahui bahwa perolehan nilai F hitung sebesar 189,218 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung ($189,218 > F \text{ tabel } (2,42)$) dan untuk signifikansi nilai ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan model regresi penelitian yang digunakan layak.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis, nilai t tabel didapatkan dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95 % dan $df = (n-k = 190-5 = 185)$, diperoleh t tabel sebesar 1,653.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	5,136	1,653	0,000	Diterima
Komunikasi	5,692	1,653	0,000	Diterima
Motivasi	6,516	1,653	0,000	Diterima
Disiplin kerja	8,829	1,653	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil t hitung dari masing-masing variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, pada hasil uji t disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian pada hipotesis pertama mengenai kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas, diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan maka, meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wongso dan Firmansyah (2022) serta Penelitian Nasrul (2023), menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, pada hasil uji t disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian pada hipotesis kedua mengenai komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas, diterima. Artinya semakin baik antar karyawan dalam menjaga komunikasi, akan menciptakan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas *et al.* (2022) dan Sitompul *et al.* (2022), menyatakan bila komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, pada hasil uji t disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian pada hipotesis ketiga mengenai motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas, diterima. Artinya semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini searah dengan temuan dari Hartaroe *et al.* (2016), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, pada hasil uji t disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian pada hipotesis keempat mengenai disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas, diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Putranto (2020), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas. Implikasi dalam penelitian ini untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas, dapat melakukan beberapa upaya yaitu sebaiknya mengevaluasi pimpinan untuk lebih dapat mengendalikan diri atau emosi, melakukan pelatihan komunikasi, lebih meningkatkan kerja sama antar karyawan, serta lebih membangun hubungan yang baik antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Damayanti, E. R., & Oktavianti, N. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Air Tech Inti Karawaci. *JISM Jurnal Ilmiah Suara Manajemen*, 3(3), 557–568. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23*. Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia). *Prodi manajemen*. 82–94.
- Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 595–602. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25338>
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222–226.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asji Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 123–134. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/232/202>
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Mensa Bina Sukses. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 79–85.

- Nasrul, A. N. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara Makassar. *Movere Journal*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.53654/mv.v5i01.323>
- Nurhanifah, S., Widhiandono, H., Darmawan, A., & Haryanto, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), 49–63. <https://doi.org/10.31846/jae.v11i1.579>
- Pamungkas, A., Indriati, H. I., & Basri, A. I. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 44–54.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Daelim Indonesia. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Siregar, E., & Linda, N. V. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Sitompul, P., Tinambunan, A., Ritonga, S., & Firdaus, J. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Di PT. Hilon Sumatera. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen Vol*, 1(2), 120–133.
- Sugioyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Vileonzia, L., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Wongso, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Maha Manggala Makmur. *Journal of Social Science and Digital Marketing*, 2(1), 36–43. <https://doi.org/10.47927/jssdm.v2i1.325>
- Yusrizal, Lestari, R. D., Purnama, I., & Yenny, W. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas dan Stress Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT. Hokindo Jaya Baharu. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(2), 227–241.