

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SCAKO GROUP INDONESIA DI BALIKPAPAN

Bintang Triatmoko¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³

Universitas Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: laksmi.fitriani@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstract: *Employee job satisfaction is an important factor in improving organizational performance and sustainability, as it can be influenced by several factors such as work motivation, work discipline, and leadership within the organization. This study aims to examine the effect of work motivation, work discipline, and leadership on employee job satisfaction at PT Scako Group Indonesia in Balikpapan. This research uses a quantitative approach, with a saturated sampling technique involving 48 employees of Cafe Scako Balikpapan as respondents. Data were collected through a closed-ended questionnaire distributed via Google Forms and analyzed using SmartPLS. The results show that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work discipline has a positive but not significant effect on job satisfaction, and leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Overall, the level of employee job satisfaction is categorized as good. Based on these findings, it is recommended that the company enhance employee motivation through rewards and better work support, strengthen leadership roles in creating a conducive work environment, and improve work discipline to contribute more significantly to increasing employee job satisfaction.*

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Leadership; Job Satisfaction*

Abstrak: Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi, karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Scako Group Indonesia di Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 48 karyawan Cafe Scako Balikpapan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disebarluaskan melalui Google Form dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori baik. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan dukungan kerja yang lebih baik, memperkuat peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan disiplin kerja agar dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman serta perubahan gaya hidup masyarakat turut mendorong meningkatnya jumlah kedai kopi di berbagai wilayah di Indonesia (Savitri & Riska, 2021). Setiap kedai kopi umumnya memiliki karakteristik dan keunikan tersendiri yang disesuaikan dengan target pasar yang ingin mereka jangkau. Scako Group merupakan salah satu pendiri brand toko kopi yang ada di kota Balikpapan yang bernama Scako Coffee and Resto, Scako berdiri sejak 1 Agustus 2021 dan dikenal dengan inovasi kulinernya yang khas dan sentuhan anak muda, tak hanya unggul dari sisi rasa, Scako juga memanfaatkan konsep promosi wisata secara kreatif (lintasraya.com, 2025).

Scako Coffee and Resto salah satu *Cafe* di Jalan ARS Muhammad Kelurahan Klandasan Ulu, Balikpapan Kota, Kalimantan Timur. Scako Coffee merupakan usaha yang bergerak di sektor industri *Food and Beverage (F&B)*. Dalam menghadapi persaingan yang semakin besar Scako Coffee & Resto memiliki ciri khas yang berbeda dengan toko kopi pada umumnya guna mempertahankan eksistensi di dunia industri, seperti fasilitas-fasilitas yang sangat dibutuhkan di kota Balikpapan dengan adanya Perpindahan IKN (Ibu Kota Nusantara) Scako memiliki fasilitas dan 3 venue ruangan Meeting Room dengan kapasitas yang berbeda dengan max 45 pax dan didukung dengan fasilitas yang lengkap serta menyediakan menu Prasmanan, Coffee Break & Ala Carte (prokaltim.com, 2024). Beberapa pesaing Scako antara lain *The Wheat, Poto Koffie Reserve, Royce Coffee, Decafe*.

Dalam menghadapi persaingan dunia industri Food and Beverage, scako selalu memperhatikan kesenangan pelanggan dengan menjaga pelayanan dan menu yang di sajikan, dengan begitu, Scako perlu selalu memprioritaskan mutu sumber daya manusia bagi tiap karyawan. (Novita & Kusuma, 2020) Kepuasan kerja anggota merupakan faktor fundamental dalam tata kelola sumber daya manusia perusahaan. Level kepuasan kerja memadai dapat memperkuat kenaikan produktivitas sehingga korporasi mampu mencapai sasaran organisasi dan memperoleh hasil kerja terbaik. Apabila karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Karyawan yang dipenuhi rasa puas oleh kebijakan perusahaan biasanya menampakkan derajat komitmen tinggi pada organisasi. Hal tersebut sesuai pernyataan (Andika & Bayangkara, 2023) yakni staf dengan kepuasan kerja memadai cenderung mempunyai loyalitas mendalam, serta bersedia menyumbangkan kontribusi besar demi pencapaian target institusi, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan.

Kepuasan kerja staf dipengaruhi berbagai unsur, salah satunya ialah motivasi kerja. Menurut (Rulianti, 2023), karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya memperlihatkan gairah kerja lebih kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab secara efektif. Kondisi tersebut membuat karyawan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, bila motivasi kerja minim, pekerja biasanya kurang merasa puas terhadap tanggung jawabnya dan produktivitas menjadi tidak optimal. Selain faktor motivasi, disiplin kerja turut menjadi elemen penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan para karyawan. Staf yang memiliki motivasi tinggi cenderung memperlihatkan perilaku disiplin lebih konsisten dalam bekerja. Merujuk (P. Iswara & Kustini, 2021), kedisiplinan kerja staf menggambarkan wujud tanggung jawab saat menyelesaikan setiap beban pekerjaan yang telah menjadi kewajiban mereka. Sikap disiplin tersebut dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi (Safria dkk., 2023). Aspek lain penentu kepuasan kerja adalah peran pemimpin. Kepuasan personel dapat hadir apabila terdapat model kepemimpinan yang dapat mengarahkan serta membimbing selama penuntasan tugas. Dengan kondisi demikian, firma mutlak menyinkronkan persepsi kepemimpinan dan pegawai supaya agenda kelompok dapat diwujudkan melalui hasil optimal. Kondisi ini bisa dicapai dengan membangun mental kerja positif, meningkatkan pengabdian dan loyalitas karyawan, serta memberikan bimbingan, arahan, juga koordinasi kerja yang mumpuni dari pihak pimpinan kepada bawahannya agar produktivitas tetap terjaga baik (Sugiono dkk., 2021).

Motivasi kerja mencerminkan impuls internal dalam diri individu sebagai penggerak, sumber energi, dan pengarah tindakan seseorang dalam menuntaskan beban tugas serta tanggung jawab di kantor guna mencapai target organisasi secara maksimal. Menurut (Adinata & Turangan, 2023), motivasi merupakan energi yang memacu seseorang melaksanakan tanggung jawab secara efektif sesuai arahan. Oleh sebab itu, upaya menaikkan kepuasan kerja karyawan senantiasa berkaitan erat dengan kehadiran motivasi yang mampu memantik gairah juga keinginan produktif bekerja. Saat pekerja memiliki motivasi tinggi, mereka biasanya menampakkan performa paling maksimal sehingga mampu memperkuat rasa puas terhadap tanggung jawab harian (Dewi Safitri dkk., 2023). Hasil penelitian (Syaharani dkk., 2024) turut mengonfirmasi bahwa faktor motivasi kerja memiliki dampak nyata yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, temuan itu tidak sepenuhnya sejalan dengan riset (Mappamiring, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja justru memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya dinamika berbeda dalam konteks penelitian.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk kepatuhan individu maupun kelompok terhadap aturan dan perintah yang berlaku dalam organisasi. Selain itu, disiplin juga mencerminkan inisiatif seseorang untuk melakukan tindakan yang diperlukan meskipun tanpa adanya perintah secara langsung (Pasapan dkk., 2024). Derajat ketertiban yang unggul mampu memberikan dampak terhadap kebahagiaan profesi pegawai dalam menuntaskan kewajibannya. Fenomena tersebut diperkuat oleh studi yang dikerjakan oleh (Savitri & Riska, 2021) yang menegaskan bahwa keteraturan okupasi mempunyai implikasi konstruktif bagi kepuasan jabatan. Akan tetapi, temuan riset tersebut berlainan dengan studi (P. Iswara & Kustini, 2021) yang membuktikan bahwa faktor

disiplin kerja tidak memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja para karyawan di lingkungan perusahaan tempat mereka bekerja.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi individu maupun kelompok untuk mengarahkan perilaku mereka agar tujuan organisasi dapat tercapai (Fidiandi dkk., 2023). Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan rasa aman serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Selain berorientasi pada pencapaian hasil, seorang pemimpin yang baik juga perlu memperhatikan perkembangan serta kesejahteraan karyawan (Wahyuni, 2023). Hal tersebut didukung oleh argumentasi Arrywibowo dan Rahma (2020) bahwa kepemimpinan secara signifikan mengintervensi kepuasan kerja sebagai elemen dominan. Sebaliknya, fenomena ini bertolak belakang dengan temuan Putri dkk. (2025) yang mengevaluasi bahwa kepemimpinan tidak memberikan dampak nyata terhadap kepuasan kerja, sehingga memunculkan kesenjangan hasil dalam tinjauan literatur.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali guna memastikan apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan benar-benar memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Scako Group Indonesia di Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Scako Group Indonesia di Balikpapan. Waktu pengumpulan data dilakukan dalam periode penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh untuk memfungsikan semua unsur populasi sebagai subjek pengamatan.

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala Likert guna memperoleh data kuantitatif mengenai persepsi responden terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang dirasakan.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel, dimana setiap variabel diukur melalui beberapa item pernyataan yang mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara akurat.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang telah terkumpul diketahui sebanyak 48 karyawan pada PT Scako Group Indonesia di Balikpapan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Adapun untuk karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	60.4
	Perempuan	19	39.6
	Total	48	100
Usia	17 - 25 tahun	18	37.5

	26 – 35 tahun	20	41.7
	36 – 45 tahun	7	14.6
	>45 tahun	3	6.2
	Total	48	100
Status Karyawan	Tetap	44	91.7
	Tidak Tetap	4	8.3
	Total	48	100
Lama Bekerja	< 1 tahun	8	16.7
	1 - 2 tahun	15	31.3
	2 - 3 tahun	17	35.4
	>3 tahun	8	16.7
	Total	48	100

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Analisis demografis dari penelitian ini mengungkapkan beberapa karakteristik utama dari para responden. Dalam hal distribusi jenis kelamin, terdapat lebih banyak responden laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (60,4%) dibandingkan responden perempuan sebanyak 19 orang (39,6%), yang menunjukkan adanya dominasi karyawan laki-laki dalam penelitian ini. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif. Responden dengan usia 26–35 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 20 orang (41,7%), diikuti oleh usia 17–25 tahun sebanyak 18 orang (37,5%). Sementara itu, responden dengan usia 36–45 tahun berjumlah 7 orang (14,6%), dan yang berusia di atas 45 tahun merupakan jumlah paling sedikit yaitu 3 orang (6,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia kerja yang aktif dan produktif. Dalam hal status karyawan, sebagian besar responden merupakan karyawan tetap yaitu sebanyak 44 orang (91,7%), sedangkan karyawan tidak tetap hanya berjumlah 4 orang (8,3%). Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di perusahaan memiliki status pekerjaan yang stabil. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 2–3 tahun yaitu sebanyak 17 orang (35,4%), diikuti oleh responden yang bekerja selama 1–2 tahun sebanyak 15 orang (31,3%). Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 3 tahun masing-masing berjumlah 8 orang (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam perusahaan.

Secara keseluruhan, karakteristik demografis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, berada pada usia produktif, berstatus sebagai karyawan tetap, serta memiliki pengalaman kerja yang relatif cukup. Kondisi ini mencerminkan bahwa responden memiliki latar belakang yang relevan dalam memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 2 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,704	Valid
	X1.2	0,843	Valid
	X1.3	0,872	Valid
	X1.4	0,938	Valid
	X1.5	0,756	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,862	Valid
	X2.2	0,944	Valid
	X2.3	0,909	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,723	Valid
	X3.2	0,798	Valid
	X3.3	0,864	Valid
	X3.4	0,840	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,758	Valid
	Y.2	0,862	Valid
	Y.3	0,788	Valid
	Y.4	0,885	Valid
	Y.5	0,826	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Tabel 3 Nilai AVE Variabel

Variabel	AVE	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.806	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.738	Valid
Kepemimpinan (X3)	0.757	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.673	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian outer loading, seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,704 hingga 0,938. Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai outer loading antara 0,862 hingga 0,944. Selanjutnya, indikator pada variabel Kepemimpinan (X3) memiliki nilai antara 0,723 hingga 0,864. Adapun variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai outer loading yang berkisar antara 0,758 hingga 0,885. Nilai outer loading yang seluruhnya berada di atas 0,70 ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik dan konsisten dalam model penelitian.

Selain itu, berdasarkan Tabel 3 nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel juga telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu di atas 0,50. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,806, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,738, Kepemimpinan (X3) sebesar 0,757, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,673. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yang menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan mampu menjelaskan varians indikator secara memadai dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam model struktural.

Tabel 4 Hasil Cross Loading (Validitas Diskriminan)

Indikator	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepemimpinan (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,704	0,648	0,284	0,388
X1.2	0,843	0,373	0,452	0,639
X1.3	0,872	0,409	0,386	0,536
X1.4	0,938	0,386	0,353	0,630
X1.5	0,756	0,293	0,380	0,504
X2.1	0,298	0,862	0,123	0,398
X2.2	0,529	0,944	0,215	0,381
X2.3	0,505	0,909	0,225	0,380
X3.1	0,456	0,080	0,847	0,402
X3.2	0,351	0,066	0,877	0,332
X3.3	0,317	0,258	0,863	0,423
X3.4	0,418	0,259	0,845	0,505
Y.1	0,445	0,221	0,638	0,758
Y.2	0,559	0,405	0,285	0,862
Y.3	0,562	0,337	0,373	0,788
Y.4	0,588	0,404	0,327	0,885
Y.5	0,582	0,389	0,423	0,826

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi. Hal ini terlihat dari nilai korelasi setiap indikator yang lebih besar terhadap konstruk yang diukur dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lainnya.

Tabel 5 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
----------	------------------	-------	-----------------------	----------------------------------

Motivasi Kerja (X1)	0.882	0.904	0.914	0.684
Disiplin Kerja (X2)	0.889	0.889	0.932	0.820
Kepemimpinan (X3)	0.882	0.895	0.918	0.736
Kepuasan Kerja (Y)	0.882	0.883	0.914	0.681

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha pada seluruh variabel sudah memenuhi kriteria reliabilitas. Semua nilai Composite Reliability berada di atas 0,70 dan nilai Cronbach's Alpha juga lebih dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

Secara rinci, nilai Cronbach's Alpha untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,882, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,889, Kepemimpinan (X3) sebesar 0,882, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,882. Sedangkan nilai Composite Reliability masing-masing adalah 0,914 untuk Motivasi Kerja, 0,932 untuk Disiplin Kerja, 0,918 untuk Kepemimpinan, dan 0,914 untuk Kepuasan Kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga instrumen penelitian ini dapat digunakan dan dipercaya dalam analisis selanjutnya.

Tabel 6 Nilai *R-Square* (Inner Model)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.505	0.471

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,505 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 47,1% variasi yang terjadi pada variabel Kepuasan Kerja.

Sementara itu, sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Berdasarkan kategori nilai R^2 , angka 0,471 termasuk dalam kategori moderat (sedang), yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 7 Nilai *F-Square* (F^2)

Variabel	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepemimpinan (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi Kerja (X1)				0.300
Disiplin Kerja (X2)				0.030
Kepemimpinan (X3)				0.098
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai *f-Square* sebesar 0,300, yang mengindikasikan bahwa pengaruh antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja. Selanjutnya, pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,030, yang menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variabel tersebut berada dalam kategori kecil.

Dengan demikian, kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam model penelitian ini relatif rendah. Sementara itu, pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,098, yang juga termasuk dalam kategori kecil. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, namun kontribusinya dalam menjelaskan variabel tersebut tidak terlalu besar dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja.

Tabel 8 Nilai Model FIT

Model FIT	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.102	0.102
d_ULS	1.579	1.579
d_G	1.291	1.291
Chi-Square	269.698	269.698
NFI	0.641	0.641

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 8 di atas, hasil pengujian Model Fit menunjukkan bahwa nilai SRMR pada Saturated Model maupun Estimated Model sebesar 0,102. Nilai tersebut belum memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $SRMR < 0,08$, sehingga dapat dikatakan bahwa model berada pada kategori marginal. Selanjutnya, nilai NFI pada model sebesar 0,641, yang berarti nilai tersebut masih berada di bawah kriteria yang diharapkan yaitu $NFI > 0,90$. Dengan demikian, model penelitian ini dapat dikatakan kurang fit, karena belum sepenuhnya memenuhi kriteria kelayakan model yang ditetapkan.

Tabel 9 Hasil *Path Coefficient* (Pengujian Hipotesis)

Hipotesis	Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
H1	Motivasi Kerja (X1)→Kepuasan Kerja (Y)	0.485	0.448	0.158	3.069	0.005
H2	Disiplin Kerja (X2)→Kepuasan Kerja (Y)	0.139	0.157	0.129	1.078	0.346
H3	Kepemimpinan (X3)→ Kepuasan Kerja (Y)	0.248	0.260	0.115	2.163	0.041

Sumber: Data Diolah Peneliti SmartPLS, 2026

Hipotesis pertama (H1) bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,485 yang menunjukkan arah hubungan positif. Nilai t-statistic sebesar 3,069 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja bersifat signifikan. Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis, nilai original sample sebesar 0,139 menunjukkan adanya hubungan positif. Namun nilai t-statistic sebesar 1,078 lebih kecil dari 1,96 dan p-value sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan, sehingga H2 tidak dapat diterima. Artinya, dalam penelitian ini disiplin kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga (H3) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,248 yang menandakan hubungan positif. Nilai t-statistic sebesar 2,163 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka kepuasan kerja karyawan juga cenderung meningkat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Scako Group Indonesia di Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat. Temuan ini juga sejalan dengan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X1). Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada hampir seluruh indikator motivasi kerja. Salah satu indikator yang memperoleh persentase tinggi adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan dasar mereka dalam bekerja telah terpenuhi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah mampu memberikan dorongan kerja yang cukup baik sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Jika dilihat dari karakteristik responden, sebagian besar responden berada pada usia produktif, sehingga motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong semangat kerja mereka. Pada usia produktif, karyawan cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkembang, mendapatkan pengakuan, serta meningkatkan pencapaian dalam pekerjaan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka jalani. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Prasetyo & Marlina (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Fransisca & Nawawi (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, serta merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, kondisi lingkungan kerja, serta karakteristik responden yang berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Scako Group Indonesia. Semakin baik perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan memberikan dorongan kerja kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), diperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Scako Group Indonesia di Balikpapan. Hal ini berarti bahwa tingkat disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini belum terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2), sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan. Salah satu indikator yang cukup menonjol adalah ketepatan waktu dalam bekerja, di mana mayoritas responden menyatakan bahwa mereka berusaha datang tepat waktu dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin karyawan di perusahaan tersebut sudah tergolong baik. Namun demikian, disiplin kerja yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja sering kali lebih berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, bukan dengan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, karyawan dapat tetap disiplin dalam bekerja karena kewajiban atau tuntutan pekerjaan, meskipun hal tersebut belum tentu membuat mereka merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Lintang (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, maupun kebijakan perusahaan yang diterapkan pada masing-masing objek penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan pada PT. Scako Group Indonesia memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik, namun faktor tersebut belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Scako Group Indonesia di Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan. Hasil ini juga didukung oleh tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan (X3). Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator kepemimpinan, seperti kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, melakukan pengawasan, serta memberikan motivasi kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di perusahaan tersebut dinilai cukup mampu dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, serta memberikan dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Kondisi ini secara tidak langsung dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Michael & Tony (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Fransisca & Nawawi (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karena pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta motivasi kepada karyawan akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Scako Group Indonesia di Balikpapan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena berkaitan dengan dorongan internal serta peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan manajerial memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan faktor disiplin kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga oleh tingkat motivasi dan kualitas kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, serta pengakuan atas kinerja yang telah dicapai sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat peran kepemimpinan dengan menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta mampu memberikan arahan, dukungan, dan teladan yang baik bagi karyawan guna menciptakan suasana kerja yang nyaman. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan aturan yang jelas dan konsisten agar tercipta lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Selanjutnya, bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi. *Warta*.
- Adinata, M., & Turangan, J. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt x*. 05(01), 195–201.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3(September), 235–246.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Ihdina (ed.)). Medan: Uisu Press. ISBN: 978-602-61486-9-8
- Alvionita, S. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, 7(2), 112–121.

- Amelia, Syahkila, A., & Simangunsong. (2023). Pengaruh Motivasi dalam Pengembangan Organisasi. *Jurna Pendidikan dan Konseling*, 5(1), 3678–3688.
- Andika, M., & Bayangkara, I. B. (2023). Penerapan Audit Sumber Daya Manusia dalam Menilai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajar Alif Makmur. *Akuntansi*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v2i1.193>
- Ardiansyah, D. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 44–57.
- Arrywiwowo, I., & Rahma. (n.d.). *Pengaruh disiplin, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai badan keuangan kabupaten penajam paser utara*. 11(September 2020), 150–156.
- Aurellia, T., & Perdana, H. (2020). PENERAPAN STRUCTURAL EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE PADA KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN PUBLIK, 09(4), 475–482.
- Bandu, I., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Maqna Hotel Gorontalo. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1095–1106.
- Bariyah, K., Malang, U. W., & Kerja, B. (2020). IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA. *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36.
- Benny, C. J. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi. *Administrasi Pendidikan*, III(2), 59–81.
- Budiyanto, C., Mutawally, A. F., Rismanto, D., & Djerubu, D. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. P. Abdul Gafur, Ed.). Zahir Publishing.
- Dewi Safitri, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Donalson, S., & Saragih, A. (2024). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP BERASTAGI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 1–9.
- Febriani, N., Kusnandar, D., & Perdana, H. (2024). PEMODELAN INDEKS PEMBANGUNAN KESEHATAN MASYARAKAT DI KALIMANTAN BARAT MENGGUNAKAN STRUCTURAL EQUATION MODELING-PARTIAL LEAST SQUARE, 13(3), 379–386.
- Fidianti, I., Pujiastuti, R., Setiawan, H., & Harstuti, H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Rosa Sejahtera Eyelashes Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 20(1), 54–66.
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Perfect Companio Indonesia). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 05(04), 1034–1042.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares. Konsep, Teknik dan Aplikasi. Menggunakan Program SmartPls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (A.Tejojokusumo (ed.); Edisi 3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-300-2
- Hidayat, F., Fikriman, & Is, A. (2019). Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. megasawindo perkasa ii kecamatan tebo tengah kabupaten tebo. *Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 87–102.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Jahari, J., & Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa*, 841–856.
- Kosasih, F. Y., Santoso, W., & Riza, F. (2025). Pengaruh Green Marketing terhadap Green Purchase Intention melalui Green Trust pada Produk Buku Tulis PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(4), 2277–2293.

- Lintas Raya. (2025). Resto Scako Jadi Barometer Kuliner Balikpapan, Promosikan Wisata Lewat Menu. <https://lintasraya.com/resto-scako-jadi-barometer-kuliner-balikpapan-promosikan-wisata-lewat-menu/>
- Luila, V., & Haryadi, B. (2023). PENGEMBANGAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT AGELESS AESTHETIC CLINIC. *AGORO*, 1(3).
- Lusiana, D. M., Simanungkalit, E., & Harahap, I. M. (2020). Tinjauan Tentang Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Barat Indonesia (PERSERO) Pabrik Medan. *Jurnal EKSIS*, 9(3), 152–166.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA Lidia, 5(1), 1–8.
- Maudy, A., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. (2024). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Food & Beverage Department. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 7(1), 125-131.
- Michael, & Tony, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, II(1), 182–188.
- Mokoagouw, Z. E. Y., Rakhman, B., & Firman, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat, (02), 12–25.
- Muflihun, H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Ilmiah Penelitian*, 2(7), 52–69.
- Mustika, I. N. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR. PICU MANUNGGAL SEJAHTERA DENPASAR I. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 6(1), 1–16.
- Nasution, J. A., Safrida, & Nasution, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 7(2), 1–8.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- P Iswara, F., & Kustini. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya*. 6(1), 629–636.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Penelitian dan Pengabdian*, 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pasapan, E., Yusuf, T., & Yuliani, T. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja , motivasi , dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru sma patra dharmia Balikpapan . Pembimbing bapak H . Tamzil Yusuf dan ibu tutik Yuliani . Penelitian ini kepuasan kerja guru SMA Patra Dharma Balikpapan . Total sampel ya. 15(1), 361–370.*
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prayudi, A., Sari, W. P., & Anindya, D. A. (2022). *Kepemimpinan*. Sumatera Utara: UMA Press.
- Pristiyanti, D. C., & Pristiyanti, D. C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. mayer sukses jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 4(2), 173–183.
- Prokal.co. (2024). Ayo Kongkow di Scako Coffee and Resto. <https://prokaltim.com/2024/07/ayokongkow-di-scako-coffee-and-resto/>.
- Putri, E. T., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (n.d.). *Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja , Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada PT . Liebherr*. 16(September 2025), 473–481.

- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyadi, Tialowarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *BUKU AJAR MANAJEMEN*. Wida Publishing.
- Rulianti, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 849–858.
- Safria, A. N., Sumantri, P. E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 20(1), 1–10.
- Salimah, N., Rengganis, Z. M., & Ismail, I. (2024). Teori motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan, 2(11).
- Savitri, R., & Riska, A. S. (2021). *Hubungan Kolerasi antara Motivasi Kunjungan , Karakteristik , dan Kegiatan di Toko Kopi Correlational Relationships between Motivation , Characteristics , and Activities in Coffee Shops*. 10(10).
- Septianoor, M. L. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, 5(1), 57–71.
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi 1,2. *Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 5(2), 96–105.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABET, CV.
- Sugiono, E., Ida, G., Tobing, L., Ekonomi, F., & Nasional, U. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Budaya*. 4(2), 389–400.
- Susilowati, S., & Farida, I. (2016). Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya. *Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 90–103.
- Syahrani, W., Ariani, M., & Arrywiwowo, I. (2024). *Journal geoekonomi fakultas ekonomi dan bisnis universitas balikpapan*. 15(1), 461–470.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Majemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi.
- Titin Hidayati Maghfiroh\ (2022). KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT . PLN (PERSERO) AREA MOJOKERTO. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3(2), 1–16.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 15(1), 161–175.
- Wahyuningsih, S., & Bonnario, M. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Megarimas Sentosa di Jakarta Utara. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(September), 464–472.
- Wardana, A. B., Ruspitasari, W. D., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PMI Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(1), 1–19.
- Widodo, S., Ladyani, .Festy, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Devriany, A., Wijayanti, D. R., Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV Science Techno Direct.
- Wiliandari, Y. (2016). Kepuasan kerja karyawan. *Pendidikan IPS- Ekonomi*, 81–95.
- Yanis, A. (2019). Konsep dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendidikan dan Pemikiran*, 14(2).