

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Argo Saputro¹, Didik Hadiyanto², Rahajeng Cahyaning Putri³
Universitas Balikpapan¹ Universitas Balikpapan² Universitas Balikpapan³
Pos-el : argonakppu80@gmail.com¹ didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id²
ajengcipto@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja dikantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling *purposive sampling* dengan jumlah populasi 74 pegawai, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini dikantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara berjumlah 46 pegawai yang akan dijadikan sebagai ukuran sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *SmartPLS* dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, dan variabel disiplin berpengaruh pada kepuasan kerja dikantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten (BPBD) Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kata kunci: Kepemimpinan; Komunikasi; Disiplin; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, communication, and discipline on job satisfaction at the office of the Regional Disaster Management Agency of North Penajam Paser Regency. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this study used purposive sampling with a population of 74 employees, so the sample taken in this study at the office of the Regional Disaster Management Agency of North Penajam Paser Regency amounted to 46 employees who would be used as a research sample size. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression with the help of SmartPLS in processing data. The results of this study indicate that the leadership variable affects job satisfaction at the North Penajam Paser Regency Regional Disaster Management Agency office, the training variable affects job satisfaction at the North Penajam Paser Regency Regional Disaster Management Agency office, and the discipline variable affects job satisfaction at the North Penajam Paser Regency Regional Disaster Management Agency office.

Keywords: Leadership; Communication; Discipline; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kabupaten Penajam Paser utara, Kalimantan Timur, merupakan wilayah rawan mengalami bencana alam, khususnya banjir dan tanah longsor.

Kondisi geografis yang terdiri dari daerah daratan rendah dan perbukitan, serta curah hujan yang tinggi terutama pada musim pancoraba menjadikan wilayah ini rentan terhadap bencana tersebut. Banjir besar

terjadi pada bulan juni 2024, akibatnya hujan deras yang berlangsung selama berjam-jam di wilayah kecamatan sepaku yang berdekatan dengan kawasan Ibu Kota Nusantara (IKN). Tiga desa utama terdampak adalah karang jinawi, Suka Raja, dan Bukit Raya. Banjir ini menggenangi lebih dari 316 rumah dengan ketinggian air mencapai 50 hingga 150 sentimeter, dan mempengaruhi sekitar 1.216 jiwa. Meskipun kerugian materiil cukup besar, tidak ada korban jiwa yang dilaporkan. BPBD Penajam Paser Utara bersama BNPB dan instansi terkait segera melakukan evakuasi, pemompaan air, penyemprotan lumpur, serta pendirian posko untuk koordinasi dan pemenuhan kebutuhan dasar warga terdampak.

BPBD adalah singkatan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Ketua BPBD adalah bapak M.Sukadi Kuncoro, SP, MM. BPBD merupakan lembaga pemerintah daerah di kabupaten penajam paser utara, indonesia, yang bertanggung jawab dalam penanggulangan bencana di wilayah tersebut. Tugas BPBD meliputi perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan penanggulangan bencana ditingkat daerah. Mereka bekerja sama dengan berbagai instansi terkait, masyarakat, dan pihak terkait lainnya untuk mengurangi risiko bencana, melakukan tanggap darurat, dan pemulihan pasca bencana. Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai BPBD Penajam Paser Utara diperlukan jiwa kepemimpinan yang partisipatif dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja terbaik setiap pegawainya (Candra, 2023).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan ungkapan persaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif pemberian arti yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang

individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut (Azhar, 2020). Seperti yang dikemukakan oleh (Vanessa, 2022) jika karyawan didalam sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka hal ini secara langsung mempengaruhi usaha mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Bagi perusahaan tentu mengharapkan semua karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karna dalam hal ini dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan.

Kepemimpinan di BPBD Penajam secara struktural dengan pendekatan yang kaku belum sepenuhnya tercipta kerja kerja yang komunikatif dan kolaboratif. Komunikasi antara atasan dan bawahan sering kali bersifat satu arah dan formal. Hal ini berdampak pada efektivitas koordinasi terutama dalam situasi yang memerlukan respon cepat dan sinergi lintas bidang. Dari sisi kedisiplinan, sebagai pegawai menunjukkan komitmen kerja yang tinggi namun terdapat gejala menurunnya disiplin dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan beban kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Tingkat kepuasan karyawan pun belum sepenuhnya optimal, yang tercermin dari minimnya inisiatif, rendahnya motivasi kerja, serta munculnya keluhan terkait manajemen internal dan penghargaan atas kinerja.

Permasalahan utama yang muncul di BPBD Penajam Paser Utara adalah lemahnya pola komunikasi organisasi, kurangnya penguatan budaya kerja disiplin, dan belum maksimalnya peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Permasalahan ini penting untuk dikaji lebih lanjut karena dapat berdampak langsung terhadap kesiapsiagaan dan responsivitas organisasi dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai garda terdepan dalam penanggulangan bencana di daerah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 responden, dimana partisipasinya adalah laki-laki sebanyak 39 orang dan perempuan sebanyak 7 orang. Partisipasi usia paling banyak 31-40 tahun dengan jumlah 19 responden, 20-30 tahun dan 41-50 tahun sebanyak 12 responden >50 tahun dengan 3 responden. Pada kriteria pendidikan terakhir paling banyak SMA Sederajat sebanyak 28 responden, S1 sebanyak 11 responden, diploma sebanyak 4 responden, S2 sebanyak 3 responden. Sementara itu pada kriteria masa kerja yang paling banyak 4-6 tahun sebanyak 24 responden, 1-3 tahun sebanyak 9 responden, 7-10 tahun sebanyak 5 responden, > 10 tahun sebanyak 8 responden.

Pengukuran Outer Model

Outer model meliputi: 1) *Cronbach's Alpha*; 2) *Composite Reliability*; 3) *AVE (Average Variance Extracted)* yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	AVE
Kepemimpinan (X ₁)	0,947	0,707
Komunikasi (X ₂)	0,911	0,742
Disiplin (X ₃)	0,842	0,678
Kepuasan Kerja (Y)	0,881	0,737

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

Berdasarkan pada tabel 1 di atas untuk melihat uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas yang digunakan di penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen, dimana pada tabel 1 menunjukkan untuk nilai AVE pada masing-masing konstruk yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing

konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik, yaitu setiap instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat melihat nilai *cronbach's alpha*, syarat nilai *cronbach's alpha* yang dapat dikatakan baik jika nilainya diatas > 0,70. Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Analisis selanjutnya melihat *explantory power* yang dimiliki model atau validitas nomologis, yang dapat dinilai melalui *R-Square* dari konstruk-konstruk endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti model semakin baik dalam memprediksi. Berikut tabel 2 *Inner Model R-Square* :

Tabel 2 Nilai R-square (R²)

Variabel	R-square (R ²)
Kepuasan Kerja (Y)	0,963

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R²) sebesar 0.963 atau 96,3%. Maka nilai *R-square* (R²) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 96,3%, artinya bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin didalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 96,3%, sedangkan sisanya sebesar 3,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga nilai *R-square* (R²) pada variabel Kepuasan Kerja adalah baik karena 0,96 > 0,04.

Untuk melihat tujuan yang diinginkan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂),

dan Disiplin (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT. Garuda Indonesia Balikpapan dapat dilihat pada tabel 3 Hasil Uji Hipotesis berikut:

Tabel 3 Hasil Uji *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P Values*

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
(X_1) - > (Y)	0,131	1,987	0,047
(X_2) - > (Y)	0,114	1,993	0,047
(X_3) - > (Y)	0,763	10,184	0,000

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P Values* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BPBD Penajam Paser Utara. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,047 < 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $1,987 < t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki hubungan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,047 < 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $1,993 > t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Disiplin (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $10,184 > t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Disiplin (X_3)

memiliki Pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Kepimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara. indikator yang mendapat tanggapan paling rendah berada pada indikator supervisi, yaitu sejauh mana pimpinan melakukan pengawasan langsung dan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Rendahnya tingkat kepuasan terhadap aspek ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang terpantau atau kurang mendapat perhatian langsung dari atasan dalam keseharian kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noufal, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Komunikasi (X_2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara. Jika motivasi pegawai termotivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja BPBD Penajam Paser Utara. Dalam penelitian ini, indikator komunikasi yang mendapat tanggapan sangat setuju paling tinggi adalah pada aspek visi pemimpin, yaitu sejauh mana pimpinan mampu menyampaikan arah dan tujuan organisasi secara jelas dan menginspirasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi dan memahami arah kerja berkat penyampaian visi yang baik dari pimpinan.

Sebaliknya, indikator dengan tanggapan terendah berada pada indikator komitmen pimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya terkait komunikasi mengenai pelatihan, pengembangan, dan peningkatan

kompetensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi pimpinan dalam mendukung pengembangan SDM masih dianggap kurang oleh sebagian karyawan, dan perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan rasa dihargai dan diberdayakan.

komunikasi terkait komitmen pimpinan dalam pengembangan SDM perlu diperkuat untuk menciptakan kepuasan kerja yang lebih menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa & Surenda, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Disiplin (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara. Jika Disiplin pegawai meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPBD Penajam Paser Utara. Dalam penelitian ini, indikator disiplin yang mendapatkan tanggapan sangat setuju paling tinggi adalah pada indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, seperti mematuhi standar operasional, peraturan kehadiran, serta tata tertib lainnya yang berlaku secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran tinggi dalam menaati ketentuan formal sebagai bagian dari profesionalisme.

Sebaliknya, indikator dengan tingkat tanggapan paling rendah adalah pada aspek intensitas komunikasi, yakni sejauh mana karyawan secara aktif berkomunikasi terkait kedisiplinan, baik dalam bentuk koordinasi, pengingat antarrekan, maupun diskusi mengenai pelaksanaan aturan. Rendahnya tanggapan pada aspek ini mencerminkan bahwa interaksi terkait disiplin belum berlangsung secara konsisten, yang berpotensi menghambat penguatan budaya disiplin secara kolektif.

dibutuhkan peningkatan dalam intensitas komunikasi disipliner agar tercipta lingkungan kerja yang lebih selaras dan saling mengingatkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arrywibowo & Rahma, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan analisa dan pembahasan pada penelitian ini disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara, variabel Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara, dan variabel Disiplin (X_3) pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai BPBD Penajam Paser Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka saran yang relevan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai BPBD Penajam Paser Utara adalah pada variabel Kepemimpinan (X_1) perlu peningkatan dalam aspek supervisi. Pegawai merasa kurang mendapat perhatian langsung dari pimpinan dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu disarankan agar pimpinan lebih sering memberikan supervisi yang lebih terstruktur dan memastikan pegawai mendapat arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas. Pimpinan yang lebih terlibat dan memberi umpan balik konstruktif dapat meningkatkan rasa dukungan dan membangun suasana kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. pada variabel Komunikasi (X_2) Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi secara teratur terhadap kinerja karyawan untuk membantu mereka berkembang dan meningkatkan kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan. dan pada variabel Disiplin (X_3) Perusahaan diharapkan dapat

lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan komunikasi terkait kedisiplinan masih perlu diperkuat, serta menerapkan sistem pemberian

penghargaan atau pengakuan yang adil dan terbuka untuk menghargai kontribusi pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*.
- Agustini. (2019). *Manajemen sumberdaya manusia*.
- Ariani, H. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ariani, Hadiyatno, & Anam. (2023). *Metode Penelitian*.
- Arrywibowo, & Rahma. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(12), 150–156.
- Busro, D. M. (2018). *teori-teori manajemen sumberdaya manusia*.
- Chalvin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Penggadaian Cabang Manado Selatan. *Jurnal of Mandalika Literature*, 6, No. 1, (2745–5963).
- Dwi Sari, Rice Haryati, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbar. *Riser & Sains Ekonomi*.
- Edison, D. E. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia, Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan organisasi*. Cetakan ketiga, Desember 2018.
- Ghozali. (2021). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (teknik dan aplikasi menggunakan program S. 3. 0. Ghozali. (2021). Partial least squares konsep (ed.))*.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hutahaean. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*.
- Julfiyati, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, Vol.1, No., 321–330.
- Kasmir, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lailan, Pasaribu, & Syaiful. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 1, 229–244.
- Liberty. (2021). *Populasi, Sempel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. 2021.
- Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moorcy, N. H. (2018). *Komunikasi Bisnis*.
- Mubarok. (2019). Pengaruh

- Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Volume 6 N*, 45–53.
- Noufal, F. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung*.
- Nuraisyah. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar*. 39–49.
- Pramiti. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja*. *Juima Vol.9*, 46–50.
- Sedarmayanti, P. D. H. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Syahrani, & Ariani. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. *Geoekonomi. Journal Geoekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan, 14(1)*, 17–29.
- Tsauri. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ulfa, & Surenda. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Prawisata Dan Bisnis Perhotelan*, 14–18.
- Wibowo, P. D. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*.
- From Home Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Rajakamar Indonesia.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 5(7)*:2554–60. doi: 10.54371/jiip.v5i7.724. <https://jiip.stkipyapisdempu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/724/666>
- Tirtowaluyo, Evelyn, and Joyce Angelique Turangan. 2022. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo.” *04(03)*:721–30. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/issue/view/525>
- Yuliani, Tutik, Misna Ariani, Derry Muhammad, and Fahmi Ihsan. 2022. “Analisis Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.” *18(4)*:806–15. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/issue/archive>
- Yusuf, Irfan, Rusdiah Iskandar, and Gusti Noorlitaria Achmad. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Sektor Mahakam.” *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah 10(2)*:1–24. doi: 10.24903/je.v10i2.1434. <https://journal.uwgm.ac.id/ekonomika/article/view/1224/715>