

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG LAMPUNG**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)
UIN Raden Intan Lampung

Oleh :

Heldian Ari Wijaya
1931080316

PROGRAM STUDI: PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULLUDIN DAN STUDIA AGAMA-AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445 H /2023 M**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG LAMPUNG**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh :

**HELDIAN ARI WIJAYA
1931080316**



Program Studi: Psikologi Islam

**Pembimbing 1 : Annisa Fitriani M.A
Pembimbing 2 : Erwanto, M. Psi,Psikolog**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULLUDIN DAN STUDIA AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445 H /2023 M**

ABSTRACT

Relationship Between Labor Performance and Democratic Leadership with the Employee Labor Discipline PT. INDOMARCO PRISMATAMA LAMPUNG

by :

Heldian Ari Wijaya

An employee's discipline is also one of the key keys to an organization's progress. This research aims to find out the relationship between job satisfaction and democratic leadership style with the work discipline of employees of the inventory control division of PT. Indormanco prismatama branch of Lampung.

The population in this study of 35 employees was obtained through saturated sampling. The data collection technique is based on three scales, namely the work discipline scale ($\alpha=0.911$), the job satisfaction scale, and the democratic leadership style scale. The data analysis technique in this study uses double regression analysis using the help of JASP 0.16.0.0. The results of this study show a significant positive relationship between the leadership democratic style of the top and the employee's working discipline. The result of the double regressive analysis shows that both free variables give an effective contribution (SE) of 52.3% to employee discipline ($R^2=0.523$; $R=0.723$; sig. 0.001 ($P<0.01$)). While the remaining 47.7% is influenced by other variables outside this study. $X_2 - Y=0.597$; sig. 001 ($p<0.01$). means there is a significant positive relationship between job satisfaction and work discipline. $X_2-Y=0.685$; sig. 0.001 ($p <0.01$).

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Democratic Leadership Style

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG LAMPUNG

Oleh :

Heldian Ari Wijaya

Kedisiplinan seorang karyawan juga menjadi salah satu kunci utama dalam kemajuan sebuah organisasi. Rendahnya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan tujuan dari organisasi tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerjakaryawan divisi *inventory control* PT. Indormanco prismatama cabang Lampung.

Populasi dalam penelitian ini 35 karyawan didapatkan melalui sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan tiga skala, yaitu skala disiplin kerja ($\alpha = 0.911$), skala kepuasan kerja ($\alpha = 0.948$), dan skala gaya kepemimpinan demokratis ($\alpha = 0.961$). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan bantuan *JASP 0.16.0.0*. Hasil penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis atasan dengan disiplin kerja karyawan. Hasil Analisis regresi berganda menunjukkan kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 52.3% terhadap disiplin kerja karyawan ($R^2 = 0.523$; $R = 0.723$; sig. 0.001 ($P < 0.01$)). Sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini. $X_2 - Y = 0.597$; sig. 0.001 ($p < 0.01$). artinya ada hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. $X_2 - Y = 0.685$; sig. 0.001 ($p < 0.01$). Artinya ada hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis*

PEDOMAN TRASNLITERASI

Transliterasi Arab-Latin digunakan sebagai pedoman yang mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut:

1. Konsosnan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	، (Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z	و		W	
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	،	(Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q	ء	
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
ا	A	جَدَل	ا	آ	سَارَ	أَي...	Ai
ي	I	سَدِل	ي	ي	قِيَل	أُو...	Au
و	U	ذَكَرَ	و	و	يَجُورَ		

3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata: Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

4. Syaddah dan Kata Sandang

Transliterasi tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata: Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang "al", baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya: al-Markaz, al-Syamsu.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Heldian Ari Wijaya
NPM : 1931080316
Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Karyawan Divisi *Inventory Control* PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung” merupakan hasil karya penelitian bukan hasil plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 14 Juni 2023
Yang Menyatakan,



Heldian ari wijaya
NPM. 1931080316



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin, 1 Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung
Nama : Heldian Ari Wijaya
NPM : 1931080316
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Annisa Fitriani, S. PSI, MA
NIP. 1989011120180112001

Pembimbing II

Erwanto, M. Psi, Psikolog
NIP. 20211201197003190

Mengetahui

Ketua Prodi Psikologi Islam

Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si
NIP. 1963010119990310001



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG LAMPUNG”** disusun oleh Heldian Ari Wijaya NPM. 1931080316, Jurusan Psikologi Islam telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama pada hari/tanggal: Senin, 24 Juli 2023.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Drs. A. Zaeny, M.Kom.I


.....

Sekretaris : Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi


.....

Pembahas Utama : Ira Hidayati, S. PSI, MA


.....

Pembahas I : Annisa Fitriani, S. PSI, MA


.....

Pembahas II : Erwanto, M. PSI, PSIKOLOG


.....

Bandar Lampung, 22 Agustus 2023
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama




M. A. Naeni, M.A
Telp. 40330200003100

MOTTO

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (QS. Al-Asr ayat 3).

*“Kebermanfaatan seorang insan merupakan kesuksesan yang hakiki”
-Heldian Ari Wijaya-*



PERSEMBAHAN

Rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang-Nya, kekuatan, kesabaran, ilmu, serta segala kuasa-Nya. Atas segala karunia serta kemurahan yang Allah berikan hingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan karya sederhana ini. Sholawat serta salam juga tidak lupa saya haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Atas izin Allah SWT saya dapat mempersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang berarti disekeliling saya. Mereka yang selalu memberikan motivasi serta semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk karya sederhana ini, maka akan saya persembahkan untuk:

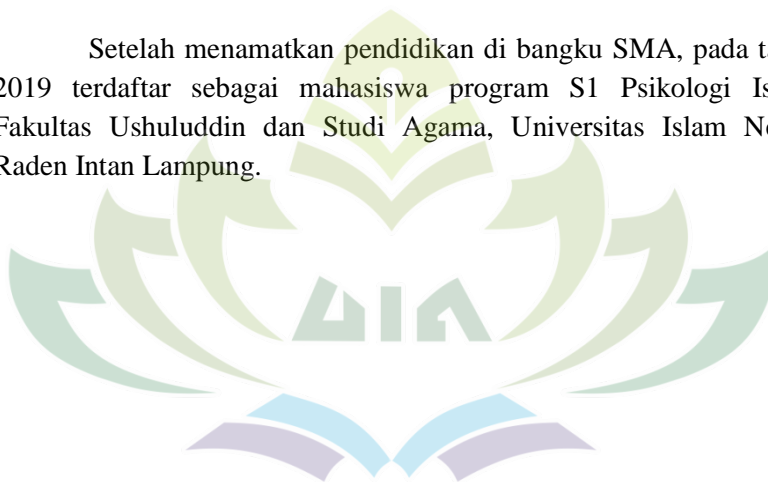
1. Untuk kedua orangtuaku yang sangat kucintai dan kubanggakan. Ibu Maslina dan Bapak Jon Semit, kupersembahkan karya ini kepada kalian yang telah melahirkanku, merawat serta mendidikku, menyayangiku, mendoakan serta memberikan segalanya yang terbaik untukku sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
2. Untuk adikku Reval Anugerah terima kasih atas segala dukungan serta motivasi yang telah diberikan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Heldian Ari Wijaya, dilahirkan di Padang Dalom pada tanggal 14 Januari 2000. Anak pertama dari dua bersaudara, dengan Ayah yang bernama Jon Semit dan Ibu yang bernama Maslina. Untuk pertama kali menempuh pendidikan di:

1. TK Nurul Islam, Lampung Barat, Lulus tahun 2006
2. SD Negeri Padang Dalom, Lampung Barat, Lulus tahun 2012
3. SMP Negeri 4 Liwa, Lampung Barat, Lulus tahun 2015
4. SMA Negeri 3 Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Lulus tahun 2018

Setelah menamatkan pendidikan di bangku SMA, pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur peneliti ucapkan kepada kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Penyelesaian skripsi ini melewati proses panjang dimana peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, imbingan, dan arahan dari pihak-pihak yang terlibat dan turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi serta Ibu Annisa Fitriani, S. Psi., M.A selaku sekretaris prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta memberikan informasi mengenai perkuliahan.
4. Bapak Faisal Adnan Reza, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama perkuliahan hingga saat ini.
5. Ibu Annisa Fitriani, S. Psi., M.A selaku pembimbing I dan Bapak Erwanto, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi peneliti, membari arahan, semangat dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam

penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran serta dedikasi yang luar biasa untuk peneliti.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
7. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu peneliti untuk mempermudah proses administrasi serta izin penelitian.
8. Untuk sahabat saya, Reza Mada Pahlevi, Rafly, dan Syahrial Rozali, terima kasih sudah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya dan memberi canda tawa selama menempuh jenjang perkuliahan terima kasih untuk cinta dan kasih, selalu memberi saya support dan juga bantuan untuk saya.
9. Teman-teman Angkatan 2019 terutama Psikologi kelas B yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai saat ini.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT, aamiin.

Bandar Lampung, 14 Juni 2023

Heldian Ari Wijaya
NPM. 1931080316

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	vi
PERSETUJUAN.....	vii
PENGESAHAN.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	15
A. Disiplin Kerja	15
1. Definisi Disiplin Kerja.....	15
2. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	17
3. Indikator Disiplin Kerja.....	18
4. Bentuk-bentuk Disiplin.....	20
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
6. Disiplin Kerja dalam Kajian Islam	24
B. Kepuasan Kerja	27
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	27

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	30
3. Ciri-Ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja ..	32
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	33
C. Gaya Kepemimpinan Demokratis	34
1. Definisi Gaya Kepemimpinan Demokratis	34
2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis	35
3. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis	36
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Demokratis	37
D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Karyawan Divisi Inventory Control PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung	37
E. Kerangka Berpikir	41
F. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN..... 45

A. Identifikasi Variabel	45
B. Definisi Operasional	45
1. Disiplin Kerja	45
2. Kepuasan Kerja	46
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis	46
C. Populasi dan Subjek Penelitian	47
D. Teknik Pengumpulan Data	47
1. Skala Disiplin Kerja	48
2. Skala Kepuasan Kerja.....	49
3. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	50
E. Validitas dan Reliabilitas	50
1. Uji Validitas	50
2. Reliabilitas.....	51
F. Metode Analisis Data	52

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	53
A. Orientasi Kacah dan Pesiapan Penelitian	53
1. Orientasi Kacah	53
2. Persiapan Penelitian.....	53
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	55
4. Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas Instrumen	55
5. Penyusunan Instrumen Penelitian	58
B. Pelaksanaan Penelitian	60
1. Penentuan Subyek Penelitian.....	60
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data	61
3. Karakteristik Responden.....	61
C. Analisis Data Penelitian.....	63
1. Deskripsi Statistik Variabel penelitian.....	63
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	64
3. Uji Asumsi.....	68
4. Uji Hipotesis.....	73
5. Sumbangan Efektif Masing-masing Variabel Independen	76
D. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Rekomendasi	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

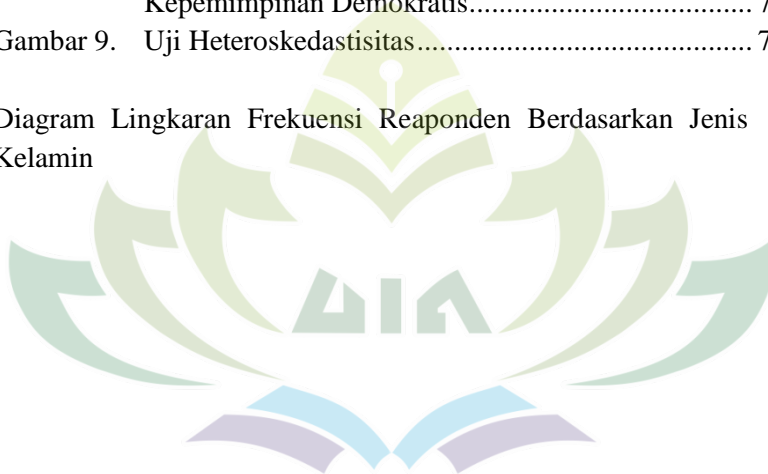
DAFTAR TABEL

Tabel 2.	Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 3.	Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	50
Tabel 4.	Hasil Seleksi Aitem Skala Kepuasan Kerja	56
Tabel 5.	Hasil Seleksi Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	57
Tabel 6.	Sebaran Aitem Baik Skala Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 7.	Sebaran Aitem Baik Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis	60
Tabel 8.	Frekuensi Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 9.	Frekuensi Usia Responden	62
Tabel 10.	Deskripsi Data Penelitian	63
Tabel 11.	Rumus Norma Kategorisasi	64
Tabel 12.	Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	65
Tabel 13.	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 14.	Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis	67
Tabel 15.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	69
Tabel 16.	Uji Multikolinieritas	71
Tabel 17.	Uji Hipotesis Pertama	73
Tabel 18.	Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga	74
Tabel 19.	Hasil Analisis Persamaan Regresi	75
Tabel 12.	Sumbangan Efektif	76

DAFTAR GAMBAR

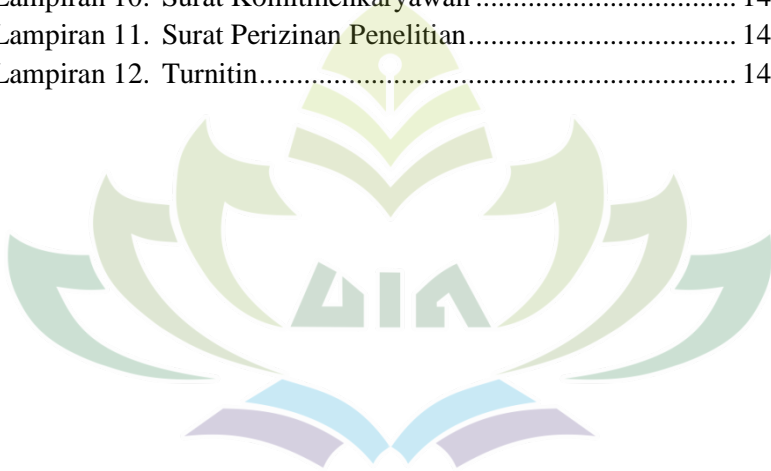
Gambar 1.	Bagan Hubungan antara VB dengan VT	43
Gambar 2.	<i>Pie Chart</i> Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 3.	<i>Pie Chart</i> Frekuensi Responden Berdasarkan Usia..	62
Gambar 4.	<i>Pie Chart</i> Kategorisasi Disiplin Kerja.....	65
Gambar 5.	<i>Pie Chart</i> Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	66
Gambar 6.	<i>Pie Chart</i> Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	68
Gambar 7.	Uji Linieritas Disiplin Kerja vs. Kepuasan Kerja	70
Gambar 8.	Uji Linieritas Disiplin Kerja vs. Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	71
Gambar 9.	Uji Heteroskedastisitas.....	72

Diagram Lingkaran Frekuensi Reaponden Berdasarkan Jenis Kelamin



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rancangan Skala Penelitian.....	95
Lampiran 2. Distribusi Data Uji Coba	103
Lampiran 3. Seleksi Aitem dan Reliabilitas Uji Coba Skala Penelitian.....	107
Lampiran 4. Skala Penelitian	111
Lampiran 5. Skala Penelitian By Google Form	119
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian.....	131
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi	133
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	135
Lampiran 9. Sumbangan Efektif	139
Lampiran 10. Surat Komitmenkaryawan	141
Lampiran 11. Surat Perizinan Penelitian.....	143
Lampiran 12. Turnitin.....	147



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan di dalam sebuah organisasi adalah aset. Dengan kata lain, karyawan adalah sebuah kekuatan pendorong organisasi. Karyawan juga salah satu pendorong aspek lain di dalam sebuah organisasi. Cara kerja internal organisasi tergantung pada perilaku orang-orang yang bekerja di sana (Selanno, 2014). Sistem dan fasilitas yang ada berfungsi ketika seseorang mengelola, menggunakan, dan memeliharanya dengan baik. Individu dengan kemampuannya mempengaruhi dan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan (Jannah, 2015). Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan. Perusahaan sebagai sebuah organisasi adalah ciri dari dunia modern yang mengandalkan kehematan dan efektifitas untuk mencapai tujuannya. Efektivitas dalam bisnis juga dapat dipengaruhi oleh potensi perilaku manusia di dalamnya.

Organisasi dapat menggunakan organisasi sebagai pembimbing, manajer dan menugaskan karyawan agar dapat bekerja secara efektif untuk tercapainya tujuan bisnis yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya mengakui pentingnya faktor manusia, yang merupakan sumber daya yang memiliki potensi besar dan harus memiliki perkembangan untuk memiliki pengaruh yang paling besar bagi organisasi dan perkembangannya (Siagian, 2014). Mengingat era pasar modern saat ini, disiplin manusia yang berkualitas adalah kesadaran serta kemauan individu untuk mengikuti segala bentuk ketentuan operasional dan aturan sosial yang ada (Hasibuan, 2009). Pengertian kesadaran adalah bentuk perilaku individu yang secara sukarela mengikuti apapun bentuk peraturan dan mengingat kewajiban dan tanggung jawabnya (Syarkani, 2017). Tenaga kerja seperti apa yang di katakan

berkulitas dan siap untuk menghadapi era modern saat ini? Tenaga kerja yang berkualitas harus dicirikan oleh keterampilan yang mumpuni dan kreatif yang memadai. Dikatakannya kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, pendidikan, fisik, semangat kerja dan disiplin kerja adalah faktor yang menentukan mutu pekerja.

Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai waktu kerja pekerja tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), khususnya Pasal 77 s/d Pasal 85 UUK. Pasal 77 ayat (1) UUK mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja ini telah diatur oleh pemerintah yaitu: (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai dalam Fata, 2020).

Theo Haimann (Nawawi, 2005) menyatakan bahwa disiplin dikatakan baik apabila karyawan atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan di katakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal (Sampeliling, 2015). Disiplin

menjadi fungsi sangat penting dan merupakan suatu jalan untuk mencapai tujuan dengan baik. Tidak adanya disiplin yang tepat, sukar untuk tercapainya suatu tujuan dengan maksimal. Disiplin merupakan rasa ketaatan terhadap nilai-nilai yang diyakini menjadi tanggung jawabnya. Kehadiran pegawai dalam tugas-tugas kantor dan terkoordinasinya waktu perusahaan. Semakin tinggi disiplin, semakin baik kinerja karyawan, dan karyawan bekerja dengan itikad baik dan dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja perlu diterapkan untuk menjaga kelancaran pada pelaksanaan penyelesaian tugas. Dengan tidak adanya disiplin kerja, akan sukar bagi sebuah perusahaan untuk berjalan sebagai mana mestinya dan mencapai tujuan yang akan dicapai dan walaupun suatu tujuan tercapai akan tetapi dalam perjalanan pencapaian tujuan tersebut akan banyak halangan serta rintangan yang tentunya akan berdampak pada semua bidang dalam perusahaan tersebut. Dalam AL-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 Allah SWT berfirman berkaitan dengan ketaatan, dengan bunyi ayat:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى اَلْاَمْرِ مِنْكُمْ
فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ
وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. An-Nisa: 59).

Al-Muyas dalam tafsirnya menjelaskan mengenai QS. An-Nisa: 59 di atas, wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasulnya serta melaksanakan syariatnya, laksanakanlah perintah-perintah Allah dan janganlah kalian mendurhakainya,

dan penuhilah panggilan rasulnya dengan mengikuti kebenaran yang dibawanya, dan taatilah para penguasa kalian dalam perkara selain maksiat kepada Allah. Apabila kalian berselisih paham dalam suatu perkara diantara kalian, maka kembalikanlah ketetapan hukumnya kepada kitab Allah dan Sunnah rasulnya, Muhammad , jika kalian memang beriman dengan sebenarnya kepada Allah dan hari perhitungan. Mengembalikan persoalan kepada al-qur'an dan assunnah itu adalah lebih baik bagi kalian daripada berselisih paham dan pendapat atas dasar pikiran belaka dan akan lebih baik akibat dan dampaknya. Tafsir (Al-Muyas).

Islam diajarkan untuk mengaplikasikan disiplin dalam menjalankan kehidupan sehari-hari dengan tujuan agar kualitas kehidupan terutama sesuai ajaran Islam. Dari ayat tersebut kita mengetahui betapa pentingnya disiplin dalam kehidupan manusia. Tindakan disiplin adalah setiap perkataan atau tindakan pegawai yang melanggar tata tertib atau tata tertib kerja pegawai baik pada saat maupun setelah jam kerja, dan tindakan disiplin berlaku terhadap tata tertib disiplin kerja pegawai, yaitu berupa ganjara akan diberikan pada pegawai yang melanggar ketentuan yang berlaku. Disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan presensi karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco PrismaTama cabang Lampung, diketahui 4 orang pegawai yang tidak hadir dalam waktu 3 hari tanpa keterangan dan 19 orang yang tidak memenuhi jam kerja yaitu datang tidak tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu, seharusnya jam kerja yang dimulai 08.00-17.00. Kemudian pelanggaran disiplin kerja juga terbukti pada hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 02-03 Februari 2023 pukul 09.30-11.00 WIB, penulis menemukan bahwa banyaknya pegawai yang tidak ada di ruangan kerjanya pada saat jam kerja, yang mana terlihat dari banyaknya kursi kosong pada ruangan-ruangan. Data presensi diperkuat dengan adanya wawancara dengan 10 karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco prismata cabang Lampung 8 (80%)

karyawan menyatakan kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan karena setiap harinya diadakan rapat koordinasi membahas pekerjaan terkait pekerjaan, sehingga mengganggu waktu karyawan diluar jam kerja yang mana seharusnya setelah pulang kerja adalah waktu untuk bersama keluarga. Selain itu, pemimpin kerap kali meminta pendapat pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan akan tetapi tidak satu pun pendapat dari karyawan dijadikan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dampak dari permasalahan ini karyawan sering kali mengabaikan perintah pimpinan dan mengabaikan ketepatan waktu, sehingga akan berpengaruh dalam kinerja karyawan yang akan berdampak dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan terdapat 2 (20%) karyawan yang merasa puas terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada divisi inventory control pt.indomarco prismata cabang Lampung.

Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan (Luthans, 2006). Kepuasan kerja dapat mengarahkan karyawan untuk memberikan respon baik yang berkaitan dengan pekerjaannya dalam perusahaan, hal ini tumbuh karena secara psikologis kepuasan karyawan telah tercapai sehingga akan menumbuhkan sikap positif. Dan kepuasan muncul dari persepsi karyawan apabila input dan outputnya sama, perbandingan yang mendukung output dan input lainnya yang signifikan (Kreitner & Kinicki, 2014).

Output yang dimaksud adalah pemberian karyawan kepada perusahaan diantaranya; pemikiran, tenaga, dan waktu. Output diberikan dalam bentuk apa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi misalnya gaji dan tunjangan tambahan lainnya. Hadiah adalah imbalan yang mereka terima dari pekerjaan. Imbalan yang diterima oleh seorang karyawan haruslah selaras dengan kebutuhan serta apa yang mereka berikan kepada perusahaan tersebut. Tidak sampai disitu, seorang karyawan biasanya akan melakukan perbandingan terhadap

imbalan yang di terima oleh rekan kerja baik masih di dalam satu perusahaan maupun di perusahaan lain.

Karyawan akan bersemangat bekerja apabila memiliki hubungan antar karyawan yang baik dalam perusahaan tersebut. Apabila adanya jalinan hubungan yang baik dalam perusahaan tersebut maka karyawan akan saling memberikan dorongan moral, dan nasehat untuk membantu karyawan bertindak di perusahaan. Pengawasan biasanya mendorong, membantu, dan mengarahkan karyawan bagaimana cara bekerja sesuai peraturan yang di terapkan dalam perusahaan tersebut. Kondisi kerja yang memberikan kenyamanan dan dukungan dalam bekerja membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan yang memberikan karyawan kesempatan untuk membuat kemajuan di tempat kerja, baik dalam bentuk pengetahuan dan status yang lebih tinggi, mempengaruhi kepuasan karyawan sehubungan dengan kebutuhan pemenuhan diri dan rasa syukur dalam organisasi. Berkenaan dengan keamanan kerja, karyawan membutuhkan kepastian tentang status mereka dalam perusahaan. Status ini mungkin sebagai karyawan tetap atau kontrak yang masih memiliki kesempatan untuk bekerja di perusahaan.

Gaya kepemimpinan ini akan berpengaruh terhadap sikap karyawan di dalamnya baik pengaruh positif maupun negatif. Sikap karyawan ini tergantung dengan bagaimana seorang pemimpin dalam menyikapi karyawan yang dipimpinya. Apabila seorang pemimpin mampu menumbuhkan pengaruh positif maka akan memicu karyawan agar bekerja dengan maksimal dan disiplin kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Sikap seorang karyawan terhadap kerjaan ditentukan oleh kepuasan kerja. Apabila seseorang merasa sangat puas dengan pekerjaannya, maka akan tumbuh persepsi positif dengan pekerjaannya, dan begitu pun sebaliknya.

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu. Pemimpin dalam sebuah organisasi akan memberikan suatu arahan baik secara langsung ataupun tidak serta memberikan dorongan untuk kemajuan suatu organisasi. Peran

pemimpin dalam suatu organisasi untuk membuat dan merencanakan tujuan organisasi tersebut. Selain itu, memberikan motivasi dan inspirasi pada bawahannya merupakan suatu keharusan (Jihan, 2017).

Perusahaan merupakan suatu organisasi dan didalam suatu organisasi pasti terdapat struktur organisasi . Struktur dalam sebuah organisasi saling berkaitan satu sama lain dan juga saling berpengaruh satu sama lain. Di dalam struktur organisasi ini tentunya ada individu yang berperan sebagai leader atau seorang pemimpin yang mana peran ini sangat berpengaruh dalam sebuah struktur organisasi. Apakah gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, apakah perusahaan memiliki kepemimpinan yang patut diteladani, apakah ada aturan yang jelas yang dapat diikuti, keberanian pimpinan untuk bertindak, dan pengawasan manajemen. Ini tentang membiasakan merawat karyawan.

Gaya kepemimpinan ini akan berpengaruh terhadap sikap karyawan di dalamnya baik pengaruh positif maupun negatif. Sikap karyawan ini tergantung dengan bagaimana seorang pemimpin dalam menyikapi karyawan yang dipimpinya. Apabila seorang pemimpin mampu menumbuhkan pengaruh positif maka akan memicu karyawan agar bekerja dengan maksimal dan disiplin kerja. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi. Pemimpin memandu organisasi dan mencapai tujuan, dan pada saat yang sama itu bukan pekerjaan. Mereka perlu memahami perbedaan dalam bawahan mereka. Karyawan diajak untuk terlibat dan berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam organisasi. Keberhasilan atau kegagalan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada keterampilan seorang pemimpin. Kepemimpinan itu sendiri merupakan proses kegiatan individu untuk mengajak orang lain dengan membimbing, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi kepemimpinan adalah cara untuk mencapai tujuan Anda. Ini berarti bahwa bawahan akan memenuhi kebutuhan akan keterampilan terpadu dan penskalaan keterampilan. Selain

kemampuan merancang taktik dan strategi yang akurat, pemimpin juga harus mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Gaya kepemimpinan yang digunakan pada divisi *inventory control* PT Indomarco Prismatama cabang Lampung yaitu gaya kepemimpinan demokratis, karena dilihat dari cara pemimpin menghargai karyawan dan memanusiaikan karyawan, pemimpin divisi *inventory control* PT Indomarco Prismatama cabang Lampung memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat dan saran dalam pembuatan rencana kerja harian. Faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan atau bawahannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan moral dan disiplin kerja bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, diperlukan pemimpin yang baik dan bertanggung jawab terhadap bawahannya. Dengan keberadaan pemimpin yang bertanggung jawab, juga dapat memberikan efek kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepemimpinan dan juga kepuasan kerja merupakan pengaruh yang saling terkait dalam memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pada seorang karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Sehingga dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan menciptakan kedisiplinan pada diri karyawan.

. Berdasarkan urain yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan.

B. Rumusan masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung?

2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung?
3. Apakah terdapat hubungan anatara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan anatara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya wawasan di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yang mencakup permasalahan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai hubungan kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi/perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi dan sumber informasi yang berguna bagi perusahaan mengenai disiplin kerja sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik.
- b. Bagi karyawan dan pimpinan perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta gaya kepemimpinan atasan yang digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tujuan penelitian terdahulu yang relevan ini adalah untuk memperoleh bahan pembandingan dan sebagai acuan untuk penelitian yang akan dilakukan. Tujuan lain mungkin untuk dapat mengetahui perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya. Dibawah ini adalah beberapa penelitian sebelumnya, antara lain:

1. Penelitian Nizar dan Murisal (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Nizar dan Murisal (2016) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Pegawai Rektorat X Padang”. Tujuan dari penelitian Nizar dan Murisal adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai rektorat X di Padang yang berjumlah 52 orang. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai rektorat X di Padang.

Perbedaan penelitian Nizar dan Murisal (2016) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, variabel pada penelitian ini mencakup tiga variabel yaitu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin

kerja. Sedangkan penelitian Nizar dan Murisal hanya meneliti dua variabel yaitu kepuasan kerja dan juga disiplin kerja. Selain itu, terdapat juga perbedaan pada subyek penelitian dan analisis data yang digunakan, dimana subyek penelitian Nizar dan Mursial adalah pegawai rektorat X di Padang dan menggunakan teknik korelasi *Pearson*. Sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung dan menggunakan metode analisis regresi berganda.

2. Penelitian Noviyanti, Lubis, dan Hardjo (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti, Lubis, dan Hardjo (2019) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Subyek dalam penelitian Noviyanti, Lubis, dan Hardjo adalah pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera I yang berjumlah 92 orang. Hasil penelitian Noviyanti, Lubis, dan Hardjo (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Perbedaan penelitian Noviyanti, Lubis, dan Hardjo (2019) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga variabel, yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel bebas, dengan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian Noviyanti, Lubis, dan Hardjo memiliki tiga variabel dengan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Selain itu, terdapat perbedaan pada subyek penelitian dan juga alat ukur yang digunakan. Alat ukur kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada teori

Luthans (2006) sesangkan pada penelitian Noviyanti, Lubis, dan Hardjo mengacu pada teori milik As'Ad (2000).

3. Penelitian Ra'it dan Laksmiwati (2020)

Penelitian Ra'it dan Laksmiwati (2020) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Guru SMK Negeri X di Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada guru. Subyek dalam penelitian ini adalah Guru SMK Negeri X di Surabaya sebanyak 101 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian Ra'it dan Laksmiwati menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja guru.

Perbedaan penelitian Ra'it dan Laksmiwati (2020) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang di teliti, variabel pada penelitian ini mencakup tiga variabel yaitu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja. Sedangkan penelitian Ra'it dan Laksmiwati hanya meneliti dua variabel yaitu kepuasan kerja dan juga disiplin kerja. Selain itu, terdapat perbedaan pada subyek penelitian dan juga analisis data yang digunakan, dimana subyek penelitian Ra'it dan Laksmiwati adalah Guru SMK Negeri X di Surabaya dan menggunakan teknik analisis *Product Moment*. Sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung dan menggunakan metode analisis regresi berganda.

4. Penelitian Jihan (2017)

Penelitian Jihan (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda. Subyek dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 7 Samarinda yang berjumlah 54 guru. Hasil

dari penelitian Jihan (2017) yaitu, terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda.

Perbedaan penelitian Jihan (2017) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, variabel pada penelitian ini mencakup tiga variabel yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel bebas, dengan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian Jihan mencakup kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan juga disiplin kerja sebagai variabel terikat. Selain itu, terdapat perbedaan pada subyek penelitian, subyek penelitian Jihan merupakan guru di SMK Negeri 7 Samarinda. Sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Primatama cabang Lampung.

5. Penelitian Nurwahidah (2017)

Penelitian Nurwahidah (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Servis pada PT. Obor Sakti Putra Mandiri Jombang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian servis pada PT. Obor Sakti Putra Mandiri Jombang. Subyek penelitian ini adalah Karyawan bagian Servis pada PT. Obor Sakti Putra Mandiri Jombang sebanyak 44 responden dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Hasil penelitian Nurwahidah (2017) didapatkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian Nurwahidah (2017) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, variabel pada penelitian ini mencakup tiga variabel yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel bebas, dengan disiplin kerja sebagai variabel terikat.

Sedangkan penelitian Nurwahidah mencakup gaya kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu, terdapat perbedaan pada subyek penelitian. Subyek penelitian Nurwahidah merupakan karyawan bagian Servis PT. Obor Sakti Putra Mandiri Jombang. Sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan divisi *inventory control* PT. Indomarco Prismatama cabang Lampung.

6. Penelitian Usdarisman dan Erpidawati (2020)

Penelitian Usdarisman dan Erpidawati (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Kuranji Kota Padang”. Penelitian Usdarisman dan Erpidawati (2020) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Padang. Subyek dalam yang digunakan adalah 60 guru SD Negeri Kota Padang. Hasil penelitian Usdarisman dan Erpidawati (2020) didapatkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Perbedaan penelitian Usdarisman dan Erpidawati (2020) dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel bebas, dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian Usdarisman dan Erpidawati (2020) menggunakan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Selain itu, terdapat perbedaan pada subyek penelitian, dimana subyek penelitian Usdarisman dan Erpidawati (2020) adalah guru sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Lampung dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.723 dengan F hitung sebesar 17.552 dan signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.01$) serta didapatkan nilai R -Square sebesar 0.523. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis memberi pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 52.3%.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Lampung dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.597 dan signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.01$). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menyebabkan disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan menyebabkan disiplin kerja karyawan semakin rendah pula. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 17.3% terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis atasan dengan disiplin kerja karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Lampung nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.685 dan signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.01$). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan, semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis atasan maka akan menyebabkan disiplin kerja karyawan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis atasan maka akan menyebabkan disiplin kerja karyawan semakin rendah. Gaya kepemimpinan demokratis atasan memberikan sumbangan efektif sebesar 35% terhadap disiplin kerja karyawan.

B. Rekomendasi

1. Bagi Karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Lampung

Peneliti menyarankan bagi karyawan agar dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga diharapkan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Dengan terciptanya disiplin kerja yang baik akan menimbulkan keteraturan, ketepatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang disiplin dapat memberikan pengaruh yang positif diantaranya dapat diberikan kesempatan promosi jabatan, menumbuhkan rasa percaya diri, disukai oleh para atasan serta tidak membuang waktu yang berharga.

2. Bagi Pimpinan PT Indomarco Prismatama cabang Lampung

Peneliti menyarankan bagi pimpinan hendaknya melakukan supervisi secara teratur dan berkala dengan menggunakan pendekatan secara kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar dapat menimbulkan kedekatan antara pimpinan dan karyawan. Cara yang paling mudah untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemimpin menciptakan budaya kerja yang bertujuan menimbulkan kelekatan secara emosional dan rekan kerja dapat merasakan dipedulikan hal ini berkesinambungan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diteliti pada penelitian ini. sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan agar dapat mengkaji mengenai faktor-faktor lain yang memiliki kemungkinan berhubungan dengan disiplin kerja diluar variabel bebas pada penelitian ini seperti kemampuan komunikasi, promosi, gaji, kondisi kerja, usia, Pendidikan, pengalaman dan kemandirian

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Perss.
- Amriany, F., Prabowati, Y., & Atmadji, G. (2004). Iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 179–193.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Chaplin, J. P. (2002). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1995). *Perilaku dalam organisasi* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Dilapangan, A. R., & Mantiri, J. (2021). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan. *Jurnal Performa*, 3(3).
- Elvani, S. (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterkaitan kerja pada karyawan ramayana tanjung karang bandar lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung.
- Faiz, N. A. (2018). *Hubungan antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai dismp n 2 paciran lamogan*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang.
- Fata, R. (2020). Pengaruh dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28–36.
- Fitri, sofia ratna awaliyah, & Tantowie, tanto aljauharie. (2017). Nilai-nilai pendidikan kedisiplinan dalam al-qur'an surat al-'ashr

ayat 1-3 menurut tafsir al-maraghi. *Tarbiyah Al-Aulad*, 2(1), 1–22.

- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2013). *Pengelompokkan kedisiplinan pegawai berdasarkan absensi menggunakan algoritma k-means*. Bandung: Penerbit Buku Pedia.
- Hapudin, M. S., & Praja, A. K. A. (2022). *Kepemimpinan pendidikan konsep dan strategi peningkatan mutu pendidikan*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, C. Y. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lembaga penjaminan mutu pendidikan surabaya jawa timur*. universitas bhayangkara surabaya, surabaya.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Jawa Timur: Indomedia Pustaka.
- Ismail, F. (2018). *Statistik untuk penelitian pendidikan dan ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jannah, M. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kegagalan usaha. *Jurnal Islamiconomic*, 6(1), 25–42.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pana lintas sindo ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Jihan, G. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. *psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(4), 486–493. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i4.4466>
- Khaeruman, Marsinah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwaningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, teguh, M., & ismawati. (2021). *Meningkatkan*

- kinerja sumber daya manusia konsep dsn studi kasus*. Bandung: CV. AA. RIZKY.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Malay, M. N. (2021). *Belajar mudah & praktis analisis data dengan spss dan jasp*. Bandar Lampung: CV. Madani Jaya.
- Martoyono. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BPFE.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-being di dunia kerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Muamalah, Wi. (2019). *Disiplin kerja ditinjau dari komitmen organisasi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung.
- Munthe, F., & Simbolon, H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di bank bumx medan. *Psikologi Prima*, 2(1), 64–74. <https://doi.org/10.34012/psychoprima.v2i1.654>
- Nanda, D. A., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan pada pt xyz. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 6.
- Nawawi, H. (2005). *Penelitian terapan*. Gajah Mada University Press.
- Nisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia manajemen sumber daya perusahaan*. Ghalia.
- Nizar, N. C., & Murisal. (2016). Hubungan Kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai rektorat x di padang. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 8(2), 97–106. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/article/view/843>

- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya kepemimpinandankualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i2.264>
- Nugraha, B. (2021). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. CV. Pradina Pustaka Grup.
- Nurwahidah, U. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis pada pt. obor sakti putra mandiri jombang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang.
- Partika, D. P., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323. <http://103.111.125.15/index.php/benefita/article/view/5284>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada pt. bont technologies nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ra'it, N., & Laksmiwati, H. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada guru smk negeri x di surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04), 32–44.
- Rahmat, I., Sa'adah, L., & Aprilia, D. (2020). *Faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Perss.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian*

kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan, dan eksperimen. Deepublish Publisher.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rosanti, A., & Nuzulia, S. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis atasan terhadap disiplin kerja pegawai. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(1), 1–5.
- Rostini, Hasmin, Arjang, Paerah, A., Yana, S., Irawati, D., Talli, A. S. D., Iriani, N., Dewi, G. A. K. R. S., & Nurmillah. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (menciptakan sm yang berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai bagian umum dan protokol sekretariat daerah kabupaten kutai timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.
- Santoso, D. H. (2021). *Bosque otoriter*. Jakarta: PT Insan Mandiri Cendekia.
- Sarumpaet, R. K. T. (2016). *Krisis budaya? oasis guru besar fakultas ilmu pengetahuan budaya ui*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Selanno, H. (2014). Faktor internal yang mempengaruhi perilaku organisasi. *Jurnal Populis*, 8(2), 44–56.
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dinas kepemudaan dan olahraga provinsi jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, D. J., & Gani, A. (2020). *Transformational military leadership di era revolusi industri 4.0*. Jawa Tengah Penerbit

Lakeisha.

- Sitorus, R. M. tua. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Jawa Timur: scopindo media pustaka.
- Sopannah, A. (2022). *Ekonomi dan Bisnis: Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis*. Malang: Inara Publisher.
- Sriyana. (2022). *Kepemimpinan dalam pemerintah*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kompensai tidak langsung dan langsung lingkungan fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Bandung: ALFABETA.
- Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhuddin, A. Y. (2022). *Kepemimpinan (leadership)*. Jawa Timur: Academica Publication.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Pernada Media.
- Syahrul, M., & Sakti, P. (2021). Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi berprestasi pada anggota ukm x universitas x. *Jurnal Psimawa*, 4(2), 99–103.
- Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F. R. A., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Jakarta Barat: CV. Adanu Abimata.
- Syarkani. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. panca konstruksi di kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. Bandung: cv. patra media grafindo.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen: Suatu pendekatan perilaku*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Tsauri, S. (2013). *MSDM manajemen sumber daya manusia*. Jember: STAIN Jember Perss.
- Tumanggono, R. O. (2020). *Kepuasan kerja dan subjective well-being dari perspektif psikologi industri dan organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Udharisman, U., & Erpidawati, E. (2020). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di sd negeri kecamatan kuranji kota padang. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2045>
- Vidia Aulia & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
- Wahyuni, U. (2017). *hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kedisiplinan karyawan pt. bank sumut medan cabang iskandar muda*. Universitas Medan Area, Medan
- Wijaya, A., Purnomolastu, & Tjahjoanggono. (2015). *Kepemimpinan berkarakter untuk para pemimpin dan calon pemimpin masa depan indonesia*. Jakarta: Brilian Internasional.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yana, S., & Syamsuri, R. A. (2022). Gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt. airindo sentra medika cabang medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1).
- Yanti, N. . darma, & Trianasari. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel brits resort lovina. *JMPP (Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata)*, 4(2), 115–122.
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatarbelakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>