

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai
Variabel Mediasi pada Pengadilan Negeri Bangil**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

PIPIT AINUR ROHMAH

NPM 22201081275



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PENGADILAN NEGERI BANGIL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

PIPIT AINUR ROHMAH

22201081275

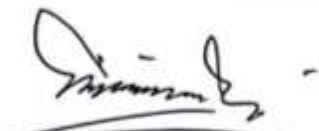


Tanggal di setujui :

Jum'at, 10 April 2026

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Drs. H. Abd. Kodir Djaelani, MM.



M. Tody Arsyianto, SE., MM.



SKRIPSI

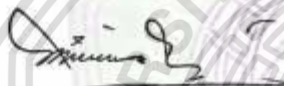
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PENGADILAN NEGERI BANGIL**

PIPIT AINUR ROHMAH
NPM. 22201081275

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Jum'at, 10 April 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



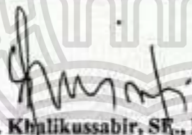
Dr. Drs. H. Abd. Kodir Djaelani, MM.

Pembimbing Pendamping



M. Tody Arsyianto, SE., MM.

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Khalikussabir, SE., MM.

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:

SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Jum'at, 10 April 2026



Akifudin, SE., M.S.A., Ak.

Ketua Jurusan



Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM.



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : Pipit Alnur Rohmah
NPM : 22201081275
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pengadilan Negeri Bangli

Yang dituji pada tanggal : 10 April 2026 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

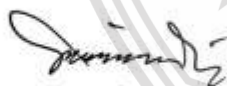
Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 09 April 2026

aan,

METERAN
TEMPLE
973860ANX390594004
Pipit Alnur Rohmah

Ketua Penguji



Dr. Drs. H. Abd. Kodir
Djaelani, MM.

Anggota



M. TODY ARSYANTO, SE.,
MM.

Anggota



Khalikussabir, SE., MM.



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI SURABAYA
PENGADILAN NEGERI BANGIL**

Jalan Dr Soetomo No. 25, Kecamatan Bangil
Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67153, www.pn-bangil.go.id, pnbangil@yahoo.co.id
Telp. (0343) 741012, Fax. (0343) 741012

SURAT KETERANGAN

No. 2703/SEK.PN.W-14.U21/HM2.1.4/VII/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochamad Fajar Andrianto, S.H.
NIP : 198404202006041003
Pangkat/ Gol. Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Sekretaris Pengadilan Negeri Bangil

menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama : Pipit Ainur Rohmah
NPM : 22201081275
Program Studi : Manajemen
Lembaga Pendidikan : Universitas Islam Malang

Telah menyelesaikan penelitian sebagai kelengkapan tugas skripsi terkait
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pengadilan
Negeri Bangil"

Demikian dibuat surat keterangan ini untuk digunakan sebagaimana
mestinya.



Bangil, 14 Juli 2026

Sekretaris Pengadilan Negeri Bangil,



Mochamad Fajar Andrianto

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Pipit Ainur Rohmah

Tempat, Tanggal Lahir : Gresik, 25 Desember 2003

Nomor Pokok Mahasiswa : 22201081275

Alamat Email : pipitainurr@gmail.com

Nama Orang Tua : Ayah Sanggem (Almarhum)
Ibu Mistri

Alamat : Dusun Gading, RT.03/RW.06, Desa Sidoraharjo,
Kecamatan Kedamean, Kabupaten Gresik

Pendidikan Formal : 1. TK Dharma Wanita 1 (2008-2010)
2. SD Negeri Sidoraharjo (2010-2016)
3. SMP Udkp kedamean (2016-2019)
4. SMA Negeri 1 Kedamean (2019-2022)
5. Universitas Islam Malang (2022-2026)

Pengalaman Magang : *Internship* Pengadilan Negeri Bangil 2025

MOTTO

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata tuhan, *Prove Them Wrong*”

”Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu”

(Norman Vincent Peale)

“Hidup ini selayaknya sepeda. Agar tetap seimbang, anda harus terus bergerak”

(Albert Einstein)

“Pada saat-saat tergelap kita, kita harus fous untuk melihat cahaya”

(Aristoteles)

“Hiduplah seolah engkau mati besok, belajarlal seolah engkau hidup selamanya”

(Mahatma Gandhi)

“Jangan pernah berdebat dengan orang yang bodoh, karena orang lain yang melihat tidak akan bisa menebak siapa yang paling bodoh”

(Mark Twain)

“Jangan pernah takut pada dunia”

LEMBAR PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan ini kecuali lembar persembahan. Laporan skripsi ini penulis persembahkan sebagai bukti kepada kedua orang tua yang selalu mensupport dan memberikan telinganya untuk mendengarkan segala bentuk cerita dari penulis dalam prosesnya menyelesaikan skripsi ini. Tidak lulus dengan cepat bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua.

Bismillahirrahmanirrahim, dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Segala puji hanya milik-Mu ya Allah. Terimakasih atas setiap doa yang engkau ijabah, setiap air mata yang engkau ubah menjadi kekuatan, setiap kesulitan yang engkau gantikan dengan jalan keluar dan setiap kegagalan yang engkau jadikan pelajaran berharga.
2. Kedua orang tua penulis, Terima kasih atas setiap tetes keringat, doa yang tak pernah putus di setiap sujud, serta pengorbanan tanpa batas yang tak mungkin sanggup kubalas dengan apa pun. Karya sederhana ini adalah bukti kecil dari perjuangan panjang yang selalu kalian dukung tanpa henti. Semoga pencapaian ini bisa menjadi alasan tersunggingnya senyum bangga di wajah Bapak dan Ibu.
3. Kedua kakak penulis, Terimakasih atas keluh kesah, membagi ilmu, dan selalu percaya pada kemampuanku bahkan di saat aku ragu. Terima kasih atas setiap

nasihat, uluran tangan, dan 'omelan' membangun yang membuatku bertahan hingga garis akhir ini.

4. Almamater tercinta, Terima kasih telah menjadi saksi bisu perjuangan, tawa, peluh, dan proses panjang pencarian jati diri. Di kampus/sekolah inilah mimpi-mimpi saya dirajut dan keberanian dibentuk. Saya bangga pernah menjadi bagian dari dinamika dan semangat juang yang hidup di dalamnya.



KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul" **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pengadilan Negeri Bangil**" Tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Bapak Afifuddin, SE., M.SA., Ak., CAP., CBV selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3. Bapak Dr. Muhammad Ridwan Basalamah, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Budi Wahono, SE., MM., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.

5. Bapak Dr. Khalikussabir, SE.,MM. selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan kepada penulis.
6. Bapak Dr. Drs. H. Abd. Kodir Djaelani, MM. selaku pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan bimbingan, arahan, semangat serta petunjuk, motivasi dan dukungan kepada penulis
7. Bapak M. Tody Arsyianto, SE.,MM. selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan bimbingan, arahan, semangat serta petunjuk, motivasi dan dukungan kepada penulis.
8. Ibu Dr. Nur Hidayati, SE. MM. selaku dosen wali terimakasih atas nasehat, arahan serta petunjuk selama masa kuliah.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang terimakasih atas ilmu, wawasan dan bimbingannya untuk penulis selama masa kuliah.
10. Cinta pertama dan panutanku, Almarhum Bapak Sanggem beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan menyusun skripsi, namun selama hidupnya telah menjadi sosok panutuan, sumber semangat dan inspirasi yang tak tergantikan. Doa-doa Bapak, didikan dan nilai-nilai kehidupan yang Bapak tanamkan akan selalu hidup dalam diri penulis. Alhamdulillah, penulis kini telah sampai pada tahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai bentuk tanggung jawab penulis kepada bapak. Semoga Allah SWT menempatkan Bapak di tempat terbaik di sisi-Nya Aamiin ya Rabbal'Alamiin.

11. Pintu surgaku, Ibu Mistri beliau sosok yang luar biasa yang selalu hadir dalam do'a, semangat dan pengorbanan tanpa henti. Terima kasih atas cinta yang tak tergantikan, atas air mata dan doa yang selalu menyertai setiap langkah penulis hingga sampai dititik ini. Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan Kesehatan dan kebahagiaan kepada Ibu.
12. Kepada kedua kakak saya, Nofi Yunita S.E dan Alviah Maghviroh S.M, terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana..
13. Kepada Para Hakim, Bapak Mochamad Fajar Andrianto S.H Sekretaris Pengadilan Negeri Bangil, Bapak Teddy Hera Witomo S.H Ketua Bagian Keuangan dan Umum, Bapak Dwi Raharjo Suprpto S.Kom Ketua Bagian Kepegawaian dan Sekretariat, serta seluruh Karyawan Pengadilan Negeri Bangil, terimakasih telah bersedia menjadi responden serta membantu penulis dalam melakukan penelitian
14. Kepada teman-teman serta semua pihak yang terlibat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terimakasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Kepada Kota Malang tempat penulis hidup dan menuntut ilmu selama 3,8 tahun, penulis ingin mengucapkan terimakasih telah menjadi kota yang nyaman bagi penulis. Mulai dari tempat wisata, tempat kkn, tempat ngopi yang tak terhitung hingga alam yang sangat indah untuk

dinikmati. Terimakasih atas setiap sudut tempat yang penuh dengan kenangan yang menyenangkan terimakasih telah menerima penulis untuk bisa hidup dikota ini, semoga penulis bisa sering kembali ke kota ini meskipun tidak menjadi mahasiswa.

16. Terakhir, Penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk diri saya sendiri terimakasih sudah tetap melangka meski sering ragu. Terimakasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa penulis dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar kendali dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun prosesnya. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna.

Malang, 12 Maret 2026

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Pengadilan Negeri Bangil. Kepuasan kerja Karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Pengadilan Negeri Bangil. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja Karyawan pada Pengadilan Negeri Bangil dapat dilakukan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan disiplin kerja, serta pemberian motivasi kerja yang baik kepada Karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee job satisfaction with work motivation as a mediating variable at the Bangil District Court. Employee job satisfaction is an important factor in improving organizational performance and effectiveness. Therefore, organizations need to pay attention to several factors that may influence job satisfaction, such as leadership style, work discipline, and work motivation. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population of this study consists of all employees at the Bangil District Court. The sampling technique used is saturated sampling, where all members of the population are used as research samples, totaling 64 respondents. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. The data analysis method used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) using SmartPLS software to examine both direct and indirect relationships among the research variables. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work discipline also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. In addition, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on work motivation. Work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The mediation test results indicate that work motivation significantly mediates the relationship between leadership style and work discipline on employee job satisfaction. Based on these findings, it can be concluded that improving employee job satisfaction at the Bangil District Court can be achieved through the implementation of effective leadership styles, increased work discipline, and the enhancement of employee work motivation.

Keywords : *leadership style, work discipline, work motivation, job satisfaction.*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja Karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan dan memengaruhi perilaku kerja Karyawan secara positif, sedangkan disiplin kerja sebagai bagian dari karakter kerja yang konsisten berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas. Kedua faktor ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja Karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Uripan & Mahendra (2025), menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut hasil penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap persepsi Karyawan terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam melaksanakannya. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, keteraturan, serta profesionalisme Karyawan. Motivasi kerja seringkali muncul sebagai hasil dari interaksi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan budaya disiplin yang kuat. Penelitian praktek di lingkungan pemerintahan seperti kantor kementerian mencatat bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan bersama sama

membentuk motivasi kerja yang pada gilirannya mempengaruhi outcome Karyawan (Wiga Prasetya et al., 2025).

Menurut Saputri et al. (2025), khusus pada instansi pemerintahan seperti Pengadilan Negeri Bangil, tuntutan terhadap profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan publik terus meningkat. Namun, pada praktiknya masih dijumpai berbagai kendala, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja Karyawan, yang salah satunya dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang belum berjalan secara optimal. Sejumlah penelitian di sektor publik menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan, tingkat kedisiplinan kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja Karyawan. Kondisi tersebut selanjutnya berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Fauzi et al. (2023), menjelaskan permasalahan utama yang dihadapi dalam organisasi adalah belum tersusunnya hubungan yang jelas antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kepuasan kerja, serta peran apakah motivasi kerja memediasi hubungan tersebut. Pada kenyataannya, tidak semua gaya kepemimpinan atau budaya disiplin mampu mendorong munculnya motivasi kerja yang tinggi pada Karyawan. Hal ini diperparah dengan kurangnya strategi yang sistematis dalam menjaga disiplin dan motivasi kerja, sehingga upaya untuk meningkatkan kepuasan kinerja Karyawan belum berjalan optimal dan berkelanjutan. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di lingkungan lembaga peradilan.

Pengadilan Negeri Bangil di Kabupaten Pasuruan Jawa Timur, menghadapi tantangan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya berhasil mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja Karyawannya. Para Karyawan di sini sering merasakan tekanan kerja yang tinggi terutama saat menangani kasus-kasus perdata dan pidana. Oleh karena itu, mereka sangat membutuhkan motivasi dan kedisiplinan kuat agar tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka. Masalah ini terlihat dari data internal laporan Mahkamah Agung RI tahun (2022) yang menunjukkan hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan hasil kepuasan kerja. Hal ini menguatkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh cara pimpinan dalam menjalankan gaya kepemimpinannya serta pembinaan disiplin kerja yang efektif.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberdayaan Karyawan serta peningkatan motivasi kerja. Dengan pendekatan ini, diharapkan variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Upaya tersebut dapat dikaji melalui penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menganalisis hubungan antarvariabel serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Melalui analisis ini, organisasi dapat mengidentifikasi dan merumuskan strategi kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan di lingkungan lembaga pemerintahan, khususnya di Pengadilan Negeri (Safitri & Nurhadian, 2023).

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif akan di gunakan untuk mengumpulkan data dari Karyawan Pengadilan Negeri Bangil melalui kuesioner yang terstruktur. Diharapkan bahwa dengan analisis regresi, penelitian ini dapat menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasilnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang berarti tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat di manfaatkan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja di lembaga peradilan (Bakker et al., 2020).

Identifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, kajian yang secara khusus menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja masih terbatas, terutama pada lembaga peradilan atau instansi pemerintahan. Kondisi ini juga berlaku pada Pengadilan Negeri Bangil yang memiliki karakteristik organisasi publik yang berbeda dengan sektor swasta. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pola kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kinerja Karyawan di lingkungan organisasi publik (Alif Aulia Akbar et al., 2023).

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pemilihan objek penelitian, yaitu Pengadilan Negeri Bangil, serta pada penekanan pengaruh motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja Karyawan. Pendekatan ini masih relatif jarang dikaji,

khususnya dalam konteks lembaga peradilan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menempatkan kepuasan kerja sebagai hasil langsung dari interaksi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme peningkatan kerja Karyawan di lingkungan peradilan (Mathori et al., 2022)

Penelitian ini memiliki tingkat urgensi yang tinggi karena temuan yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan dan pimpinan di lingkungan pengadilan dalam merumuskan strategi kepemimpinan serta pengembangan motivasi kerja yang lebih tepat dan efektif. Dengan strategi yang sesuai, kerja Karyawan dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat (Qomariah et al., 2022)

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini dinilai penting dan relevan untuk memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi strategis yang dapat dijadikan acuan oleh pimpinan dalam memperbaiki dan mengoptimalkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja Karyawan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, khususnya dengan menyoroti peran mediasi dari Motivasi Kerja

dalam konteks Pengadilan Negeri Bangil. Rumusan masalah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil ?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil ?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
6. Untuk menganalisis dan menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
7. Untuk menganalisis dan menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan menguji model mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, khususnya dalam konteks birokrasi publik Indonesia. Dapat mengisi kesenjangan literatur yang diidentifikasi sebelumnya yaitu kurangnya fokus pada konteks lembaga peradilan di Indonesia serta pengabdian terhadap variabel mediasi Motivasi Kerja, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengadilan Negeri Bangil

Penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang praktis mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang paling efektif untuk diterapkan pimpinan dengan tujuan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja Karyawan. Hasilnya dapat menjadi dasar untuk mengatasi masalah tekanan kerja yang tinggi dan ketidakstabilan (*fluktuasi*) kepuasan kerja Karyawan saat ini. Peningkatan motivasi dan kepuasan Karyawan ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan hukum yang diberikan kepada masyarakat sehingga turut meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem peradilan.

b. Bagi Lembaga Peradilan Indonesia (Mahkamah Agung RI)

1. Dukungan Reformasi Birokrasi : Menyediakan data dan wawasan yang relevan untuk mendukung program *reformasi birokrasi* di lingkungan peradilan yang menuntut transparansi, efisiensi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. Model Pengembangan SDM : Dapat dijadikan referensi atau model awal bagi lembaga peradilan lain di Indonesia yang menghadapi isu serupa terkait kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan landasan dan referensi data yang kuat bagi peneliti di masa mendatang yang ingin melakukan penelitian serupa dengan mengembangkan variabel lain di konteks pengadilan atau sektor publik lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.
7. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Bangil.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada Pengadilan Negeri Bangil, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi atau organisasi lain. Karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem manajemen di setiap instansi dapat berbeda sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian.

2. Keterbatasan Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Keterbatasan Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Metode ini memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai dengan harapan organisasi.

4. Keterbatasan Jumlah Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 64 orang, yang merupakan seluruh Karyawan di Pengadilan Negeri Bangil. Meskipun sudah mewakili populasi yang ada, jumlah responden yang relatif terbatas dapat mempengaruhi tingkat variasi data yang diperoleh.

5. Keterbatasan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan. Kemungkinan terdapat perubahan kondisi organisasi atau kebijakan yang dapat mempengaruhi variabel penelitian di masa yang akan datang.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pengadilan Negeri Bangil

Pimpinan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dengan memberikan arahan, dukungan, serta penghargaan kepada Karyawan. Selain itu, penerapan disiplin kerja juga perlu ditingkatkan agar Karyawan dapat bekerja secara lebih teratur dan bertanggung jawab.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja serta menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka Karyawan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja Karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun beban kerja sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif Aulia Akbar, Kertati Sumekar, & Mamik Indaryani. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Leadership Style on Work Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Study at Bank Syariah Indonesia in Kudus Regency. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(3), 375–384. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i3.6067>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. (2023). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 4.0 (1 st ed.). Yoga Pratama.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang : Badan Penerbit Universitas.
- Aliyah, A. N., Sumardi, & Reni, A. (2023). Analysis of The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as An Intervening Variable. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(6), 811–822. <https://doi.org/10.47353/ecbis.v1i6.65>
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Ayu Gusti, M. (2023). Enrichment: Journal of Management Factors affecting employee satisfaction at PT Angkasa Pura Support. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2).
- Bisnis, J., & Volume, M. (2020). 71-Article Text-393-3-10-20200628. 16(2), 115–129.
- Christiana, C. R. R., & Rofiqoh, I. (2025). Systematic Literature Review: The Impact of Leadership Style, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Digital Era. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 4(4), 302–316. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i4.197>

- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Leadership Style on Employee Work Motivation. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165.
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). (*Studi Kasus Pt Perfect Companion Indonesia*). 05(04), 1034–1042.
- Hafizh, M. Al, & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen E-ISSN: 2829-7547* | Vol. 01, No. 04, 2022, Pp. 97-108, 01(04), 97–108.
<https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Handayani, N., Nyoto, & Harry Patuan Panjaitan. (2023). The Influence of Discipline Leadership Style and Work Motivation on Work Satisfaction and Junior High School Teachers' Performance in Kecamatan Bukit Batu and Siak Kecil. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(4), 458–469.
<http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Ilmu, J., & Vol, P. (2024). 1 , 2 , 3. 4(4), 533–539.
- Isrial, I., Iqbal, M., & Chakim, M. H. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Bukopin Cabang S Parman. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(1), 50–59.
<https://doi.org/10.33050/jmari.v1i1.1088>
- Jaelani, A. Q., & Abs, K. (2020). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Oleh : Muhammad Muinul Hamid *) Email : Muinulh36@Gmail.Com*. 128–138. www.fe.unisma.ac.id
- Kerja, M. M. (2024). *Jki 3.1.2024*. 3(1), 292–305.
- Kollawila, A. A., & Man, S. (2025). Determinasi Gaya Kepemimpinan, Motivasi,

- dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di BP2P Nusa Tenggara II. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(3), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Kurniawan, D., & Samhaji. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.
- Manajemen, M., Universitas, P., Malang, I., & Sinta, T. (2024). 1 2* 1. 9(September), 154–170.
- Chandra, A. A., & Darmayanti, N. P. A. (2019).
- Mathori, M., Ambara, E., Afriani Kusumastuti, D., & Widya Wiwaha, S. (2022). Muhammad Mathori Eka Ambara Diah Afriani Kusumastuti (KUNDHA KABUDAYAN) KOTA YOGYAKARTA. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(4), 1263–1285.
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12–24.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abadi*, 5(2), 202–208.
- Qomariah, N., Lusiyati, Nursaid, & Martini, N. N. P. (2022). Motivation in Improving Employee Performance : With Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 608–628. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2841/1803>
- Radhiyya, M. R., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa SE-Unisma Masa Khidmat 2019). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 76–92.
- Ramadhan, R., Irdhayanti, E., & Mufrihah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Group. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 7(2504), 1–9.

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/77132>

Safitri, I., & Nurhadian, A. F. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 86–94.

<https://doi.org/10.55208/cpnghd40>

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
Among Makarti, 11(1), 28–50.

Saputri, D., Adrian, A., & Frederick, H. W. (2022). the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance At Pt. Kelola Karya Bersama. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 4(1), 42–58. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v4i1.136>

Saputri, E. W., Indriani, T. A., Maharani, N. D., Imania, K., & Pangestu, A. (2025). Analisis SP4N-LAPOR Dalam Transformasi Pelayanan Publik BPS Kota Palembang Tahun 2025. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 15(2). <https://doi.org/10.33592/jiia.v15i2.7953>

Sembiring, E. br, & Sinaga, R. V. (2020). Jurnal Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 209–219.

Soetirto, M. M., Muldjono, P., & Hidayatulloh, F. S. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation. *International Journal of Social Service and Research*, 3(6), 1517–1527. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i6.393>

Sugiharni, H., Lindiawati, & Yulianti, E. (2025). Model Mediasi Motivasi Pada Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Pertanahan Surabaya. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(03), 862–878.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v14i03.2215>

Tenaga Keperawatan Danurjaya, P. (2024). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keperawatan*. 2(1), 51–61. <https://doi.org/10.59585/jimad>

Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor badan keuangan daerah kabupaten pinrang. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 55–64.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/1989/1308>

Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), 209.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v10i2.2419>

Uripan, K. I., & Mahendra, A. M. (2025). The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Employees Of RSUD Mojokerto District. *International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences (IJHABS)*, 2(3), 269–282. <https://doi.org/10.59971/ijhabs.v2i3.389>

Wiga Prasetya, A., Cahyono, B., Khajar, I., & Santoso, B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Negeri Sipil Di Kementerian Kelautan Dan Perikanan. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(2), 837–852.
<https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i2.2520>

Wirdayani Wahab. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.

Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>

Yuliani, T., Hadiyatno, D., Ariani, M., Yusuf, T., Saraswati, W., & Natha Symha Murti, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(2), 273–282. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i2.522>

