

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Oleh :

Denis Diah Agustina<sup>1)</sup>, Imam Arrywibowo<sup>2)</sup>, Tutik Yuliani<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>email: denisdiahagustina@gmail.com

<sup>2</sup>email: imam@uniba-bpn.ac.id

<sup>3</sup>email: tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 7 Maret 2026

Revisi, 15 April 2026

Diterima, 24 April 2026

Publish, 15 Mei 2026

#### Kata Kunci :

Lingkungan Kerja,

Disiplin Kerja,

Motivasi,

Kepuasan Kerja.



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel purposive sampling dengan jumlah sampel 50 pegawai ASN dan PPPK. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara, dan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### Corresponding Author:

Nama: Denis Diah Agustina

Afiliasi: Universitas Balikpapan

Email: denisdiahagustina@gmail.com

### 1. PENDAHULUAN

Setiap instansi maupun lembaga legislatif memerlukan sumber daya manusia untuk dapat memegang peranan penting dalam sektor yang ada di dalamnya, dengan memperhatikan sumber daya manusia dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai maka tujuan instansi atau lembaga tersebut dapat tercapai (Julianto, 2021). Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang (Rivaldo *et al.*, 2021). Sedangkan (Iman & Rismawati, 2022) Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan

hasil dari evaluasi karakteristik karena kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya, adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat mencapai tujuan instansi atau lembaga (Khairunnisa & Murwaningsih, 2024). Sedangkan (Rahsel *et al.*, 2024) menyatakan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dirinya, dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Reza *et al.*, (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Astuti *et al.*, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Yumhi, 2021) Disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan kerja menurut pedoman organisasi, artinya siapa pun dari pegawai yang tidak patuh terhadap pedoman organisasi berarti pegawai tersebut tidak disiplin. Peneliti lain (Ishar *et al.*, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan kemampuan seseorang untuk menghindari kelalaian, penyimpangan dalam melakukan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Alam & Wanialisa, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain (Dyanto & Sitorus, 2022) menyatakan motivasi merupakan sebuah sumber yang menggerakkan sesuatu yang berasal dari dalam ataupun luar diri individu dalam melangsungkan sesuatu demi meraih tujuan tertentu. (Setiawati, 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Vionalita *et al.*, 2025) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk memudahkan dalam memberikan penilaian terhadap variabel tersebut diperlukan dengan skala pengukuran yaitu skala likert. Menurut (Ariani *et al.* 2023:116–118) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert tersebut terdiri atas 5 opsi jawaban yaitu, Sangat Setuju diberi 5 skor, Setuju diberi 4 skor, Ragu-ragu diberi 3 skor, Tidak Setuju diberi 2 skor, dan Sangat Tidak Setuju diberi 1 skor.

Pada penelitian ini, menganalisis model regresi berganda dengan metode PLS (*Partial Least Squares*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan software Smart-PLS. *Partial Least Squares* merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori. Analisis

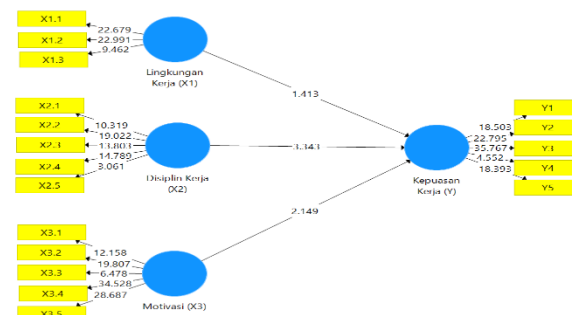
pada PLS dilakukan beberapa tahap diantaranya (1) Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Refleksif, (2) Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Formatif Multikolonieritas.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Model Pengukuran (inner Model).

Metode yang digunakan dalam analisis inner model adalah dengan menghitung nilai R-Square ( $R^2$ ), Effect Size ( $F^2$ ), dan model FIT dan Path Coefficients.



Gambar 1. Inner Model

Sumber: Output SmartPLS yang Diolah (2026)

#### a. R-Square ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai hasil  $R^2$  sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut "baik", nilai  $R^2$  sebesar 0,33 diartikan "moderat", dan nilai  $R^2$  sebesar 0,19 diartikan "lemah".

Tabel 1. Nilai *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,635	0,611

Sumber: Output SmartPLS yang Diolah (2026)

Hasil pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,635 artinya bahwa besar pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) adalah sebesar 68,6%. Sedangkan, sisanya 31,4% dijelaskan oleh faktor lain. *R-Square Adjusted* sebesar 67,5% artinya apabila variabel eksogen (independent) ditambahkan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 0,675 atau 67,5%.

#### b. Effect Size ( $F^2$ )

Nilai *F-Square* ( $F^2$ ) digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai  $F^2$  sebesar 0,02 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh lemah, sebesar 0,15 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang medium dan 0,35 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang besar.

Tabel 2. Nilai *Effect Size* ( $F^2$ )

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)				0,027
Disiplin Kerja (X2)				0,300

Motivasi (X3)	0,181
Kepuasan Kerja (Y)	

Sumber : Output SmartPLS (2026)

Hasil pada tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan nilai *F-Square* ( $F^2$ ) sebesar 0,027. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh besar pada kepuasan kerja dengan nilai *F-Square* ( $F^2$ ) sebesar 0,300. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan nilai *F-Square* ( $F^2$ ) sebesar 0,181.

### c. Model FIT

Uji Model FIT dilakukan dengan melihat nilai *Standardized Root Mean Square* (SRMR) dan nilai *Normal Fit Indeks* (NFI), Nilai SRMR dikatakan baik apabila memiliki nilai >0,08 dan nilai NFI yang baik harus memiliki nilai >0,90, Hasil Model FIT dapat dijelaskan di bawah ini.

Tabel 3. Nilai Model FIT

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,096	0,096
d ULS	1,567	1,567
d G	1,681	1,681
Chi-Square	351,623	351,623
NFI	0,630	0,630

Sumber: Output SmartPLS yang Diolah (2026)

Hasil dari tabel 3, menunjukkan bahwa model nilai hasil SRMR yaitu sebesar 0,096 yang berarti bahwa nilai SRMR sudah memenuhi kriteria nilai SRMR > 0.08 sehingga dikatakan marginal. Sedangkan, nilai NFI menunjukkan nilai 0,630 yang berarti nilai tersebut berada di bawah kriteria nilai NFI > 0,90 sehingga dapat dikatakan kurang fit.

### 2. Model Persamaan

Model persamaan dapat dijelaskan bahwa dijelaskan bahwa besarnya koefisien parameter Lingkungan Kerja sebesar 0,137, koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,504, dan koefisien motivasi sebesar 0,229. Maka model persamaannya adalah sebagai berikut

$$Y=0,137 X1+ 0,504 X2+ 0,229 X3+ \epsilon$$

- Apabila lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,181 dengan asumsi bahwa disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) berada dalam kondisi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Y).
- Apabila disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,504, dengan asumsi bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X3) berada dalam kondisi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Y).
- Apabila motivasi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,229, dengan asumsi bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berada dalam kondisi tetap. Hal ini menunjukkan

bahwa motivasi (X3) memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Y).

### 3. Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan antara t statistik dengan t tabel akan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian inner model. Nilai signifikan p-value 0,05 (5%) maka nilai t statistik > nilai t tabel (1.96). nilai t statistik diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program SmartPLS. Adapun kriteria uji t sebagai berikut

a. Dengan nilai signifikan p-value 0,05 (5%), jika nilai t statistik nilai > nilai t tabel (1,96) maka variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

b. Dengan nilai signifikan p-value 0,05 (5%), jika nilai t-statistik nilai > nilai t tabel (1,96) maka variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Tabel 4. Nilai Pengujian Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,137	0,138	0,097	1,413	0,158
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,504	0,533	0,151	3,343	0,001
Motivasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,299	0,289	0,139	2,149	0,032

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan hasil hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama menguji lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,158 atau lebih besar dari 0.05. Serta nilai t statistik sebesar 1,413 lebih kecil dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak.
- Hipotesis pertama menguji disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0.05. Serta nilai t statistik sebesar 3,343 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.
- Hipotesis pertama menguji motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,032 atau lebih besar dari 0.05. Serta

nilai t statistik sebesar 2,149 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

## **Pembahasan Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan situasi tempat pegawai melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dan optimal dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga mampu menciptakan rasa nyaman sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1), sebagaimana ditunjukkan pada tabel yang disajikan, sebagian besar responden menunjukkan penilaian yang beragam terhadap indikator-indikator lingkungan kerja, hal ini tercermin dari dominannya tanggapan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai kondusif, nyaman, dan sesuai dengan harapan karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang berada pada kategori ragu-ragu serta tidak setuju, yang mengindikasikan adanya perbedaan persepsi di antara pegawai terkait aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja. Namun secara keseluruhan, tingginya persentase tanggapan sangat setuju menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan responden telah mampu memberikan dukungan optimal dalam menunjang aktivitas kerja dan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian (Ma'ruf, 2025) di mana dari penelitiannya maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Kamela, 2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja dalam organisasi. Tingginya tingkat disiplin kerja akan tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta ketaatan terhadap

kebijakan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi dapat menjalankan aktivitasnya secara terstruktur dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel disiplin kerja (X2), sebagian besar responden menunjukkan penilaian yang beragam terhadap indikator-indikator disiplin kerja. Indikator dengan tingkat tanggapan tertinggi menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan penilaian positif terhadap tingkat disiplin kerja yang dirasakan. Sementara itu, masih terdapat responden yang berada pada kategori ragu-ragu, yang mengindikasikan adanya perbedaan persepsi terkait dorongan kerja yang dimiliki. Adapun indikator dengan tingkat tanggapan terendah menunjukkan bahwa sebagian kecil responden menilai disiplin kerja belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini didukung (Ishar *et al.*, 2024) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Devina & Indriyani, 2025) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu aktivitas kerja dengan tujuan tertentu. Motivasi berperan sebagai pendorong bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan motivasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, karena pegawai yang termotivasi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel motivasi (X3), sebagian besar responden menunjukkan penilaian yang beragam terhadap indikator-indikator motivasi. Indikator dengan tingkat tanggapan tertinggi menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan penilaian positif terhadap tingkat motivasi yang dirasakan. Sementara itu, masih terdapat responden yang berada pada kategori ragu-ragu, yang mengindikasikan adanya perbedaan persepsi terkait dorongan kerja yang dimiliki. Adapun indikator dengan tingkat tanggapan terendah menunjukkan bahwa sebagian kecil responden menilai motivasi belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian (Oktafianingsih & Suharni, 2024) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaya & Yuliani, 2025)

menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin rendah maka akan memengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Penajam Paser Utara. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

#### 5. REFERENSI

- Adinata, Michael & Turangan, J. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1): 195–201. Tersedia di <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22567>.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alam, I.K. & Wanialisa, M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2): 172–180.
- Andre, M. & Santoso, B. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1): 1.
- Ariani, M., Hadiyatno, D. & Anam, H. 2023. *Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Azzahra, W.K., Wijaya, F. & Mubarok, D.A. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1): 270–277. Tersedia di <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/3621>.
- BPS 2023. *Badan Pusat Statistik Kabupaten Penajam Paser Utara*. Tersedia di <https://ppukab.bps.go.id/id/publication/2023/02/28>.
- Devina & Indriyani, F. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Indah Baja Tangerang. (November): 8629–8641.
- Dyanto, D. & Sitorus, D.H. 2022. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1): 92–101. Tersedia di <https://sticalwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/876>.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. 2021. *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gwijange, L., Irawan, A. & Mustajab, D. 2025. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *The Journal of Business and Management Research*, 8(2): 324–336. Tersedia di <https://journal.ppsuniyap.id/index.php/tjbm/article/view/158>.
- Hafidulloh, Iradawaty, S. & Mochklas, M. 2021. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani.
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R.R. & Setianingsih, R. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3: 1120–1131. Tersedia di <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/sneba/issue/view/253>.
- Iman, H. & Rismawati 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Tersedia di <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4783/4784>.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Irmawati, Anwar & Haeranah 2021. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3): 355–362. Tersedia di [\*Jurnal Education and development\* Institut Pendidikan Tapanuli Selatan](https://e-</a></p></div><div data-bbox=)

- jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1227.
- Ishar, M., Latief, F. & Bahasoan, S. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Malomo : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(2): 196–208. Tersedia di <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4677>.
- Julianto, P. 2021. Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Terpilihnya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1: 1–14. Tersedia di <https://pebijambi.com/journal/index.php/hurema/article/view/1%0A>.
- Khairunnisa, K.A. & Murwaningsih, T. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 2(3): 166–174.
- Ma'ruf, A. 2025. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. 5(1): 279–290.
- Mulyadi, M. & Yusuf, M. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRK) Biruen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21): 8–14. Tersedia di <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/173>.
- Nugroho, R.A., Subiyanto, D. & Kusuma, N.T. 2024. Pengaruh Servant Leadership, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta. 11(1): 23–34. Tersedia di <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/5313>.
- Nuridin, M.A., Erislan & Ramli, S. 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan (kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Nurmaya & Yuliani, T. 2025. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Arexas Indonesia. 83–97.
- Oktafianingsih, E. & Suharini 2024. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT . KB Bank Tbk Jakarta. (4): 64–74.
- Penajam Paser Utara 2024. *Sekilas Penajam Paser Utara*. Tersedia di <https://setda.penajamkab.go.id/contactus/profil/sekilas.php>.
- Prasetyo, Y. & Kamela, I. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar. Tersedia di <https://ejournal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/23630>.
- Rahayu, S. & Dahlia, D. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1): 370–386. Tersedia di <https://sticalwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/925>.
- Rahsel, Y., Kasmir, K. & Sholikhah, S.M. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 15(01): 11–22. Tersedia di <https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIEM/article/view/2385>.
- Reza, S., Sitorus, G. & Wijaya, R. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2): 1378–1392. Tersedia di <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/elmujtama/article/view/5286>.
- Rivaldo, Y., Harits Sulaksono, D., Pratama, Y. & Supriadi 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Jumka*, 1: 49–58. Tersedia di <https://ojs3.lppmu-uis.org/index.php/JUMKA/article/view/149>.
- Safitri, R.D., Ariani, M. & Yuliani, T. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [MR.Eko]*, 2(3): 146–158. Tersedia di <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko/article/view/291>.
- Sedarmayanti 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawati, R. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Sttkao.Ac.Id*, (11): 11–12. Tersedia di [https://sttkao.ac.id/storage/penelitian/5g\\_penelitian\\_bersama\\_finall\\_210722080700.pdf](https://sttkao.ac.id/storage/penelitian/5g_penelitian_bersama_finall_210722080700.pdf).
- Shavira, A.V. & Febrian, W.D. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Bullet : Jurnal Multidisiplin Ilmu. ISSN 2829-2049 (media online)*, 2(04): 1010–1022. Tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/59>

- 2248-pengaruh-motivasi-kerja-budaya-organisas-dbc9e5ef.pdf.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E. & Tafrihi, W. 2021. *Strong Point KINERJA KARYAWAN Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizama Learning Center.
- Subhan, M. & Yusuf, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1): 13–19. Tersedia di <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/136>.
- Sugiyono 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tegar, N. 2023. *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Vionalita, I., Hasan, S. & Yuliani, T. 2025. Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi pada Karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3): 1330–1342. Tersedia di <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/6710>.
- Wijayanti, Y.I. & Isnowati, S. 2024. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perumda Tirta Mulia Kabupaten Pematang). *Jurnal E-Bis*, 8(2): 794–806. Tersedia di <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/1884>.
- Yumhi 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8: 71–78. Tersedia di <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/482>.