

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh :

Ade Winda Aulia¹, Imam Arrywibowo², Tutik Yuliani³

^{1,2,3} Universitas Balikpapan

¹email: windaauliaade@gmail.com

²email: imam@uniba-bpn.ac.id

³email: 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,

Motivasi,

Disiplin Kerja,

Kepuasan Kerja.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 115 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan variabel lain. Peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif memberi motivasi yang tepat, dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

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



Corresponding Author:

Nama: Ade Winda Aulia

Afiliasi: Universitas Balikpapan

Email: windaauliaade@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya membutuhkan berbagai sumber daya (Ardianti et al., 2021). Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam mencapai kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi dengan sebaik mungkin agar mencapai tujuan perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Agar perusahaan mampu menciptakan tingkat kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja dalam perspektif (Sardina & Abdurrahman, 2021) merupakan dorongan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, baik yang berasal dari individu karyawan maupun dari lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja timbul dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan dianggap memiliki nilai dan

arti penting, baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar karyawan tetap loyal dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. (Alam, & Wanialisa, 2021) setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, meskipun berada pada posisi atau jenis pekerjaan yang sama. (Arimuryandi, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja, (Muntasir, & Konadi, 2022) menyatakan lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar akan meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga penting untuk menjaga lingkungan kerja yang baik antar rekan kerja. Hal ini didukung dengan hasil dari penelitian (Adinata, 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ditujukan berbeda (Prasetyo & Kamela, 2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan, (Arisanti et al., 2022) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. (Anggraini, & Wijaya, 2022) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh (Aviani et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

Faktor lain dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. (Putri & Kustini, 2021) menyatakan disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan bekerja. Disiplin yang terbentuk dalam diri karyawan yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. (Dwiwarman, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sa'adah et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan melalui peran motivasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan kuantitatif ini berangkat dari data. Ibarat bahan baku dalam suatu pabrik, data ini diproses dan disajikan menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan. Penelitian kuantitatif disusun untuk membangun atau memperoleh ilmu pengetahuan keras (hard science) yang berbasis pada objektivitas dan kontrol yang beroperasi dengan aturan-aturan ketat, termasuk mengenai logika, kebenaran hukum-hukum, aksioma, dan prediksi (Ariani, et al., p. 43 2023). Data yang diperoleh melalui penelitian itu mempunyai kriteria tertentu, yaitu harus valid, reliabel dan objektif. Valid menunjukkan derajat ketepatan, yaitu antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Reliabel menunjukkan derajat konsistensi (kejelasan) yaitu konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Objektif (lawannya subjektif) menunjukkan derajat persamaan persepsi antar orang (interpersonal agreement).

Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden (Ariani, et al 2023, p. 113). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item

instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain. Untuk keperluan analisis kuantitatif. Untuk jawaban itu dapat diberi skor seperti, (SS) Sangat setuju diberi skor 5, (ST) Setuju diberi skor 4, (RR) Ragu-ragu diberi skor 3, (TS) Tidak setuju diberi skor 2, (STS) Sangat tidak setuju diberi skor 1.

Pada penelitian ini, menganalisis model regresi berganda dengan metode PLS (*Partial Least Square*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan software *Smart-PLS*. *Partial Least Square* merupakan faktor indeterminacy metode analisis powerful oleh karena tidak mengasumsi data harus dengan pengukuran skala tertentu. Jumlah sampel kecil. PLS juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori dengan tahapan evaluasi model pengukuran, model structural, serta evaluasi kualitas model.

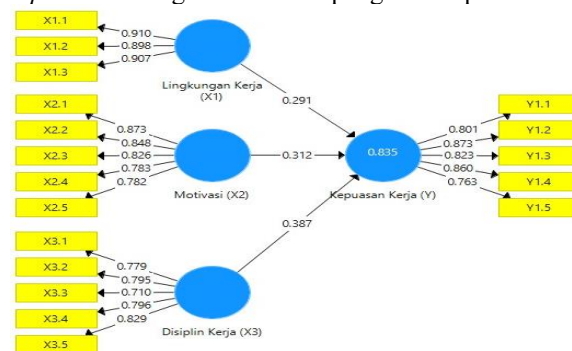
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengukuran *Outer Model* Konstruk Indikator Refleksi

Analisis *Outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari model konstruk yang diteliti sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Pengujian validitas dilakukan dengan dua pendekatan yaitu Validitas Konvergen (*Convergent validity*) dan Validitas Diskriminan (*Discriminant validity*)

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extrsted* (AVE), sedangkan Validitas diskriminan dievaluasi melalui nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Adapun uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur indikator yang digunakan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Berikut gambar model pengukuran penelitian:



Gambar 1. *outer Mode*

Sumber: Output SmartPLS Diolah (2026)

Berdasarkan gambar 1, menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai nilai *Loading factor* diatas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas dan

mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Maka seluruh indikator dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Selain *loading factor*, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria nilai AVE adalah $>0,50$.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extraceted* (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Reliability Composite</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Lingkungan kerja X1	0.889	0.891	0.931	0.819
Motivasi X2	0.677	0.677	0.677	0.677
Disiplin Kerja X3	0.842	0.851	0.888	0.613
Kepuasan Kerja Y	0.882	0.883	0.914	0.681

Sumber : *Output SmartPLS* dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel berada diatas 0,50. Yang menunjukkan bahwa telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Maka seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak.

Diskriminant validity merupakan pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk.

Tabel 2. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.910	0.673	0.748	0.783
X1.2	0.898	0.622	0.734	0.730
X1.3	0.907	0.638	0.725	0.732
X2.1	0.663	0.873	0.699	0.771
X2.2	0.589	0.848	0.611	0.667
X2.3	0.535	0.826	0.615	0.672
X2.4	0.547	0.783	0.652	0.610
X2.5	0.590	0.782	0.670	0.659
X3.1	0.689	0.623	0.779	0.676
X3.2	0.631	0.586	0.795	0.641
X3.3	0.545	0.526	0.710	0.542
X3.4	0.658	0.584	0.796	0.747
X3.5	0.650	0.750	0.829	0.765
Y1	0.676	0.595	0.702	0.801
Y2	0.706	0.705	0.736	0.873
Y3	0.665	0.686	0.730	0.823
Y4	0.706	0.669	0.759	0.860
Y5	0.659	0.742	0.658	0.763

Sumber: *Output SmartPLS* dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 2, dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu membedakan variabelnya dengan variabel lain secara baik. Maka seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan

Tabel 3. Nilai Validitas Diskriminan Fornel Lercker

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan kerja X1	0,905			
Motivasi X2	0,713	0,823		
Disiplin Kerja X3	0,813	0,789	0,783	
Kepuasan Kerja	0,828	0,825	0,870	0,825

Y

Sumber: *Output SmartPLS* dan Data Diolah (2026)

Hasil dari tabel 3, menunjukkan bahwa nilai kuadrat akar (AVE) diketahui bahwa setiap variabel lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Reliability Composite</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Lingkungan kerja X1	0.889	0.891	0.931	0.819
Motivasi X2	0.677	0.677	0.677	0.677
Disiplin Kerja X3	0.842	0.851	0.888	0.613
Kepuasan Kerja Y	0.882	0.883	0.914	0.681

Sumber : *Output SmartPLS* dan Data Diolah (2026)

Hasil dari tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,60$. Maka variabel Lingkungan kerja, Motivasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan layak

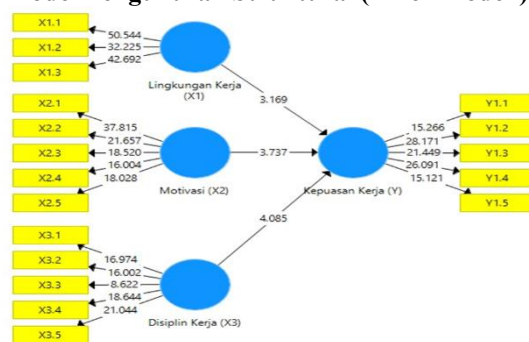
Tabel 5. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan kerja X1				3,071
Motivasi X2				2,762
Disiplin Kerja X3				4,011
Kepuasan Kerja Y				

Sumber: *Output SmartPLS* dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji *multikolinearitas Collinearity Statistics* (VIF) menunjukkan nilai berada dibawah 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

2. Model Pengukuran Struktural (Inner Model)



Gambar 2. Inner Model

Sumber: *Output SmartPLS* (2026)

a. *R-Square* (R^2)

Tabel 6. Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,835	0,830

Sumber: *Output SmartPLS* yang Diolah (2026)

Nilai R square sebesar 0,835 dan R-square Adjusted sebesar 0,830 pada variabel Kepuasan kerja.

b. Effect Size (F²)

Tabel 7. Effect Size (F²)

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan kerja_X1				0,167
Motivasi_X2				0,213
Disiplin Kerja_X3				0,226
Kepuasan Kerja_Y				

Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai F² tiap variabel tersebut memiliki pengaruh dalam kategori sedang terhadap Kepuasan kerja. Masing-masing variabel memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan variabel Kepuasan kerja.

c. Model FIT

Tabel 8. Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,074	0,074
d ULS	0,947	0,947
d G	0,616	0,616
Chi-Square	405,524	405,524
NFI	0,766	0,766

Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Nilai SRMR sebesar 0,074 yang berada dibawah 0,10 sehingga model dinyatakan memiliki tingkat kecocokan yang baik, nilai NFI sebesar 0,766 menunjukkan bahwa memiliki model kecocokan yang cukup memadai. Secara umum model penelitian dapat dikatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Model Persamaan

Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,291, variabel motivasi sebesar 0,312 dan disiplin kerja sebesar 0,387. Maka model persamaannya adalah:

$$Y = 0,291 + 0,312X_1 + 0,387X_2 + \epsilon_y$$

- Hubungan variabel Lingkungan kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari naik satuan maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,291 dengan asumsi variabel Motivasi (X2) dan Disiplin kerja (X3).
- Hubungan variabel Motivasi (X2) dengan Kepuasan kerja (Y) Dapat dilihat dari naik satuan maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,312 dengan asumsi variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X3).
- Hubungan variabel Disiplin kerja (X3) dengan Kepuasan kerja (Y) Dapat dilihat dari naik satuan maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,387 dengan asumsi variabel Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2).

Berdasarkan nilai koefisien diatas, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Tabel 9. Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja_X1	0,291	0,297	0,092	3,169	0,002
Motivasi_X2	0,312	0,319	0,083	3,737	0,000
Disiplin Kerja_X3	0,387	0,374	0,095	4,085	0,000

Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

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

- Lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,291 dengan t-statistic 3,169 dan p-value 0,002. Karena t-statistic >1,96 dan p-value <0,05, maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Motivasi (X2) memiliki koefisien sebesar 0,312 dengan t-statistic 3,737 dan p-value 0,002. Karena t-statistic >1,96 dan p-value <0,05, maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Disiplin kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,387 dengan t-statistic 4,085 dan p-value 0,000, maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, dan Disiplin kerja sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,291 dengan nilai t-statistic 3,169 dan p-value 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan perasaan senang dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner responden yang positif terhadap Lingkungan kerja (X1), indikator yang menyatakan positif (sangat setuju dengan persentase tertinggi adalah Hubungan atasan dengan karyawan, Kerjasama antar karyawan, dan paling rendah yaitu Hubungan antar rekan kerja setingkat. Hasil ini didukung oleh (Wijayanti, Ismi & Isnowati, 2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki koefisien sebesar 0,312 dengan t-statistic 3,737 dan p-value 0,000. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula

kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga menimbulkan rasa bangga dan puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner responden yang positif terhadap Motivasi (X2) indikator yang menyatakan positif (sangat setuju) dengan persentase tertinggi adalah Kebutuhan sosial, Penghargaan, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan aktualisasi diri, dan yang rendah yaitu Kebutuhan fisiologis

Penelitian ini didukung (Nurhasanah et al., 2024) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, Disiplin Kerja memiliki koefisien sebesar 0,387 dengan t-statistic 4,085 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam bekerja. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur, sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner responden yang positif terhadap Disiplin kerja (X3) indikator yang menyatakan positif (sangat setuju) dengan persentase tertinggi adalah Tata cara bekerja, Ketaatan pada atasan, Tanggung jawab, Kesadaran bekerja, dan yang paling rendah yaitu Tingkat Kehadiran. Penelitian ini didukung (Fenianti dan Nawawi, 2023) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandau Berlian Sejati Mitsubishi, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman serta didukung hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi dorongan kerja yang dimiliki karyawan, baik dari dalam diri maupun dari faktor eksternal, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap peraturan, sehingga menciptakan suasana kerja yang tertib dan mendukung tercapainya kepuasan kerja.

5. REFERENSI

- Adinata, M. C., T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Setres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 195–201.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Ikraith-Ekonomi. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. Ikraith-Ekonomi*.
- Anggraeny, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Makmur Multindo*. <https://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/2078>
- Anggraini, R. Y., & Wijaya, Y. K. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wija Kusuma Nadi Denpasar Bali*. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5220>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indionesia*, 8(1), 13–31.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi Dan Tesis. PT Raja Grafindo Persada*. Depok
- Arimuryandi, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5401>
- Arisanti, P., Ratna, R., Sari, N., & Candra, D. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Kediri*. <https://doi.org/https://doi.org/10.51158/ekuiva.lensi.v8i2.838>
- Aviani, N., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 2(3), 353–361. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Fenianti dan Nawawi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas

- Toyota di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Hulmawiyah, H., Hariani, L. S., & Yudiono, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (pertama). Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Yogyakarta
- MMC, Bisnis, S. (Mitsubishi M. C. (2024). *Struktur Bisnis MMC (Mitsubishi Motors Corporation) mengembangkan, memproduksi, dan menjual passenger vehicles dan bagian-bagiannya*. https://www.mitsubishi-motors.com/en/?utm_source=chatgpt.com
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222–226.
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). *Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireun)*. Indomera.
- Nurhasanah, Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi*.
- Putri, F. I., & Kustini. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Rukiah, Hammam, Z., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru*.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang*. 4(1), 55–64.
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Prosiding Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/.v6i2.24277>
- Sedarmayanti. (2017). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia PT RafikaAditama*. Bandung
- Wijayanti, Ismi, Y., & Isnawati, S. (2024). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perumda Tirta Mulia Kibupaten Pematang)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1884>.