

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

Oleh :

Zelfia Nita¹⁾, Misna Ariani²⁾, Tutik Yuliani³⁾

^{1,2,3} Universitas Balikpapan

¹email: zelfianita793@gmail.com

²email: misna.ariani@uniba-bpn.ac.id

³email: tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 9 Maret 2026

Revisi, 28 Mei 2026

Diterima, 29 Mei 2026

Publish, 30 Mei 2026

Kata Kunci :

Motivasi,

Disiplin Kerja,

Lingkungan Kerja,

Kepuasan Kerja.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 32 pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengolah data. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan outer model, inner model, persamaan dasar, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, Sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

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



Corresponding Author:

Nama: Zelfia Nita

Afiliasi: Universitas Balikpapan

Email: zelfianita793@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sebagai perangkat daerah Dinas Ketenagakerjaan bertugas memberikan pelayanan, pembinaan, dan berupaya meningkatkan sumber daya yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya serta pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menciptakan hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, Dinas ketenagakerjaan juga berupaya menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja baik dalam berbasis kompetensi maupun berbasis masyarakat sehingga tenaga kerja dapat memiliki keterampilan atau skill yang sesuai dengan pasar kerja. Menunjukkan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia. (Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, 2024)

Sumber Daya Manusia menjadi bagian yang sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi guna berjalannya suatu organisasi. Sumber Daya Manusia sendiri dapat diartikan sebagai orang atau

karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan atau organisasi yang mendapatkan upah imbalan atas pekerjaan dan kontribusi yang mereka lakukan terhadap suatu instansi tempatnya bekerja. Seiring berjalannya perkembangan zaman dan persaingan didalam dunia bisnis yang semakin ketat, setiap instansi berusaha menciptakan Sumber Daya yang handal, berkualitas dan pekerjaan yang optimal sehingga sangat diharapkan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. (Waskito & Sumarni, 2023).

Sumber Daya Manusia yang penting mendorong manajemen untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka merasakan yang namanya kepuasan dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan peningkatan produktivitas secara optimal. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif tidak hanya dapat menciptakan kepuasan kerja tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat serta tercapainya tujuan organisasi..(Hasyim et al., 2022).

Kepuasan kerja pegawai memiliki peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan bentuk pencerminan pandangan seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya, serta merupakan bentuk sikap menyeluruh yang tercipta dari berbagai sikap yang saling berhubungan terhadap pekerjaannya disuatu perusahaan. (Aprilian et al., 2024). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Sudarsono & Syaiful Arif, 2024).

Motivasi sendiri merupakan suatu dorongan internal dari dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas atau tugas agar tercapainya hasil kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi juga dapat diartikan merupakan hasrat atau keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. (Tanod et al., 2024). Sesuai dengan hasil penelitian (Anita et al., 2024) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai. Pernyataan ini ditentang oleh penelitian yang dilakukan (Andre & Santoso, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan belum tentu dapat mendorong karyawan untuk merasa puas, temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap bentuk motivasi yang diberikan sangat bergantung pada konteks dan kondisi kerja termasuk budaya organisasi, system aturan, serta jenis pekerjaan itu sendiri.

Selain motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin merupakan perilaku patuh terhadap aturan yang dibuat baik secara tertulis maupun tidak dan sebagai bentuk kesiapan menerima konsekuensi jika melanggar aturan (Yuliani et al., 2023). (Dzulhaq & Firdaus, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan mulai dari ketepatan waktu, tanggung jawab pada pekerjaan, menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, dan ketaatan pada peraturan. Ditentang oleh penelitian (Putri & Kustini, 2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dikarenakan disiplin itu terbentuk dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi sebarang disiplin atau tidaknya seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan

kerja merupakan kondisi atau suasana yang tercipta ditempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat menciptakan rasa nyaman, aman dan tenang bagi karyawan (Tanod et al., 2024). Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Rulianti & Nurpibadi, 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman membuat karyawan merasa lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan berpengaruh dalam meningkatnya rasa kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Astuti et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan pada suatu kondisi seperti lokasi perusahaan yang sedang ada proyek yang dilaksanakan, suara bising merupakan hal yang wajar dan perusahaan masih bisa mengatasinya dengan memasang ruang kedap suara untuk karyawan kantor agar karyawan tidak merasa terganggu dengan kebisingan proyek di lapangan.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2023, p. 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Kuesioner atau angket menjadi metode penting untuk pengumpulan data dalam menjawab hipotesis yang dibangun. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket ini cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet. Dalam Penelitian ini terdapat empat variabel dengan 18 indikator.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. Skala likert adalah salah satu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial dengan memberikan pilihan jawaban seperti tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. (Sugiyono, 2023, p. 146) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial yang telah

ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Metode perhitungan data dengan menggunakan skala likert ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberikan kepada responden yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis regresi linear berganda dalam metode penyajian dan pengelolaan data yang dilakukan dengan menggunakan software *Smart-PLS (Partial Least Square)* versi 4. Ghazali dalam (Ariani et al., 2023, p. 218) menjelaskan *Partial Least Square* merupakan *factor indeterminacy* metode analisis powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dengan jumlah sampel yang digunakan kecil. Jenis analisis SEM-Pls diantaranya (1) Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Reflektif, (2) Pengukuran inner Model (3) Pengukuran kualitas model. *Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus didistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas PLS untuk menguji teori teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data.

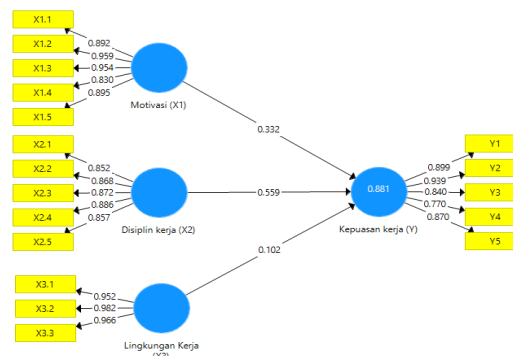
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengukuran Outer model reflektif

Pengujian validitas dan reliabilita merupakan dua tahapan penting dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk menyatakan bahwa variabel yang digunakan telah memenuhi standar kelayakan sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Terdapat dua jenis uji validitas, yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* atau skor *outer loading*. Sedangkan validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading dan Average Variance Extraced (AVE). Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi dan keakuratan instrument dalam mengukur setiap indikator penelitian. Mengukur uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite rebility*.

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, maka nilai loading tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indikator bersifat valid.



Gambar 1. Outer Model

Sumber data: Hasil analisis data Smart-PLS (2026)

Nilai AVE pada masing-masing konstruk diatas 0,50 sehingga konstruk tersebut valid atau memiliki validitas yang baik.

Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted
Motivasi (X1)	0,823
Disiplin Kerja (X2)	0,752
Lingkungan Kerja (X3)	0,935
Kepuasan Kerja (Y)	0,749

Sumber: Data Diolah Smart-PLS (2026)

Pengujian selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Pengujian ini dapat di lihat pada cross loading antara indikator dengan konstruknya. Uji validitas diskriminan ini menentukan suatu indikator reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstruknya apabila nilai korelasinya terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lainnya.. Nilai cross loading pada uji validitas diskriminan harus >0,70 untuk bisa dikatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2, dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada pengujian validitas diskriminan sudah valid karena nilai cross loading pada uji validitas diskriminan sudah di atas 0,70.

Tabel 2. Nilai Cross Loadings

	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
X1.1	0,892	0,707	0,627	0,745
X1.2	0,959	0,797	0,708	0,816
X1.3	0,954	0,802	0,691	0,820
X1.4	0,830	0,578	0,631	0,722
X1.5	0,895	0,775	0,768	0,801
X2.1	0,582	0,852	0,546	0,696
X2.2	0,660	0,868	0,682	0,691
X2.3	0,741	0,872	0,671	0,890
X2.4	0,636	0,886	0,907	0,803
X2.5	0,862	0,857	0,833	0,845
X3.1	0,731	0,821	0,952	0,815
X3.2	0,699	0,811	0,982	0,769
X3.3	0,762	0,820	0,966	0,808
Y1	0,774	0,848	0,680	0,898
Y2	0,758	0,819	0,696	0,939
Y3	0,575	0,806	0,749	0,840
Y4	0,745	0,621	0,593	0,770
Y5	0,863	0,837	0,836	0,870

Sumber: Data Diolah Smart-PLS (2026)

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *composite reliability* dan *corbanch's alpha* yaitu untuk menghasilkan pengukuran yang memiliki nilai reliabilitas dari suatu variabel. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh melebihi 0,70. Nilai *cronbach's alpha* dapat dinyatakan reliabel apabila berada di atas 0,70.

Hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada tabel 3, di bawah ini menunjukkan bahwa seluruh nilai *composite reliability* di atas 0,70, sehingga dapat dikatakan setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selain itu, nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,70 yang berarti seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Construct Reliability And Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
(X1)	0,946	0,949	0,959
(X2)	0,918	0,924	0,938
(X3)	0,965	0,965	0,977
(Y)	0,915	0,922	0,937

Sumber: Data Diolah Smart-PLS (2026)

2. Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Formatif

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji manifest blok apakah terdapat multikol antar variabel tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji hal ini adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF >10 dinyatakan terdapat multikol antar konstruk.

Tabel 4. Variance Inflation Factor

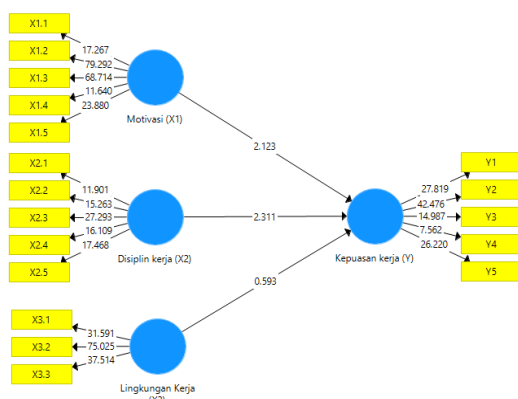
	Motivasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
(X1)				3,074
(X2)				4,622
(X3)				3,706
(Y)				

Sumber : Data Diolah Smart-PLS (2026)

Berdasarkan tabel 4, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 3,074, disiplin kerja (X2) sebesar 4,622, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 3,706. Seluruh nilai VIF tersebut menunjukkan hasil berada di bawah 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar konstruk.

3. Model Pengukuran Struktural (inner Model).

Inner model menggambarkan hubungan struktural antar variabel laten atau konstruk.



Sumber: Output SmartPLS Diolah (2026)

Gambar 2. Inner Model

a. R-Square (R²)

Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Nilai *R-square* dapat dilihat variabel dependen (endogen) dengan kriteria 0,67 mengidentifikasi bahwa model tersebut baik, kriteria 0,33 mengindikasikan moderat dan kriteria 0,19 mengidentifikasi lemah.

Tabel 5. Nilai R-Square

	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,881	0,868

Sumber: Data Diolah Smart-PLS (2026)

Hasil dari tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,881 atau 88,1% dan nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,868 atau 86,8%. Maka nilai *R-square Adjusted* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 86,8%, sedangkan 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

b. Effect Size (F²)

Tabel 6. Nilai Effect Size

	X1	X2	X3	Y
Motivasi				0,301
Disiplin Kerja				0,568
Lingkungan Kerja				0,023
Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Hasil dari tabel 6, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang medium pada kepuasan kerja dengan nilai f-square 0,301, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dengan nilai f-square 0,568. Sedangkan, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja.

c. Model FIT

Hasil dari tabel 7, menunjukkan bahwa nilai SRMR dapat dikatakan baik skornya apabila berada dibawah 0,08 yang berarti model belum memenuhi kriteria SRMR yaitu sebesar 0.091 sehingga model dapat dikatakan kategorikan sebagai marginal fit. Sedangkan pada nilai NFI menunjukkan nilai 0.536 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI yang baik >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model tidak FIT.

Tabel 7. Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.091	0.091
d ULS	1.423	1.423
d G	6.917	6.917
Chi-Square	537.251	537.251
NFI	0.536	0.536

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

4. Model Persamaan

Model persamaan dasar dapat menjelaskan bahwa besarnya koefisien parameter motivasi sebesar 0,332, koefisien parameter disiplin kerja sebesar

0,559 dan koefisien parameter lingkungan kerja sebesar 0,102. Maka model persamaannya adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,332 X_1 + 0,559 X_2 + 0,102 X_3 + \epsilon y$$

- Nilai 0,332 artinya apabila motivasi (X1) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,332 dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap.
- Nilai 0,559 artinya apabila disiplin kerja (X2) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,559 dengan asumsi motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap.
- Nilai 0,102 artinya apabila lingkungan kerja (X3) naik satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,102 dengan asumsi motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap.

5. Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,332	2,075	0,038
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,559	2,325	0,020
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,102	0,598	0,550

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2026)

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai.

Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, jika motivasi yang diberikan instansi baik dan meningkat maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel motivasi (X1) banyak responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kebutuhan rasa aman, dan indikator dengan nilai yang paling rendah adalah kebutuhan pengakuan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safitri et al., 2023) dan (Priyatno & Yuliana, 2025) kedua penelitian terdahulu ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan diri seseorang dengan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan dan patuh terhadap norma atau sanksi yang berlaku. Berdasarkan hasil tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X2) terlihat sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang ada. Indikator dengan tingkat persetujuan dengan persentase paling tinggi yaitu frekuensi kehadiran sedangkan indikator dengan nilai paling rendah yaitu tingkat kewaspadaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Angkasa Putri et al., 2024) dan (Rahayu & Kunci, 2023). Kedua penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Dengan demikian disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Meskipun lingkungan kerja termasuk dalam salah satu aspek penting dalam organisasi, dalam penelitian ini variabel tersebut belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil analisis tanggapan responden terhadap lingkungan kerja (X3) diperoleh indikator yang menyatakan tingkat persetujuan paling tinggi yaitu hubungan kerja dengan bawahan sedangkan nilai indikator dengan persentase yang paling rendah yaitu hubungan kerja dengan rekan kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Imam & Rismawati, 2022) dan (Rohmadon & Prayekti, 2023). Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian variabel, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat jika tingkat motivasi pegawai semakin tinggi. Motivasi yang baik akan mendorong pegawai dalam bekerja dengan maksimal melalui semangat kerja, rasa

- tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan, masuk kerja tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
 3. Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini.

5. REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Penerbit Deepublish.
- 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. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Angkasa Putri, R. R. M., Fariantin, E., & Wardani, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Optik Di Kecamatan Cakranegara. *Kredibel; Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 78–87. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/3014/1778>
- Anita, R., Sari, D., & Haryati, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Biro SDM di Lingkungan Polda Sumbang. *Jurnal Riset & Sains Ekonomi*, 2, 150–163.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis* (Nuraini (ed.)). PT Rajagrafindo Persada.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-WgKso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. (2024). Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. *Jurnal Lektur Keagamaan*, 19(1), iii. <https://doi.org/10.31292/jta.v3i3.129>
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 18. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11.
- Larantika, D., Annisa, S., & Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Akses Bekasi. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143–152. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.845>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Noviani, F., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1587–1595.
- Octaviani, A., & Pujiyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Baru Press.
- Pratama, D., Agussalim, & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 1–16.
- Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. *Journal of Management (EJoM)*, 3(1), 55–66.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Rahayu, S., & Kunci, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADequity*, 4(1), 55–64.
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt petrolog indah balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2, 146–158.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38–50.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetent, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). PT Bumi Aksara.
- Sudarsono, & Syaiful Arif, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadapKepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal danPelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial)*, 2(3), 75–83.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Syahrani, W., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. *Journal Geoekonomi*, 15(1), 461–470.
- Tanod, G. E., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 451–460.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.510>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding : Ekonomi Bisnis*, 1(1), 35–41.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Ajeng Hardianto, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>