

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN BALIKPAPAN

Wulan Syaharani¹, Misna Ariani², Imam Arraywibowo³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Balikpapan

¹wulansyaharani2@gmail.com

²misna.ariani@uniba-bpn.ac.id

³imam,arraywibowo@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling purposive dengan jumlah sampel 60 pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

Kata kunci: Motivasi; Komunikasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivativon, Communication, and Work Discipline on Job Satisfaction of empolyess at the Departement of Transportation Balikpapan. The sampling technique in this study was purposive sampling with a sample 60 employees from the Departement of Transportation in Balikpapan. Methods of data collection is done by distributing questionnaires. This study uses SmartPLS in processing data. The results of this study indicate that the motivation variable has a significant effect on job stratification of employees at the Departement of Ttransportation in Balikpapan. Communication variable has no significant effect on job stratification of employees at the Departement of Ttransportation in Balikpapan. Work Dicipline variable has no significant effect on job stratification of employees at the Departement of Ttransportation in Balikpapan.

Keywords: Motivation; Communication; Work Discipline; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kota Balikpapan merupakan kota di Kalimantan Timur dengan jumlah penduduk terbesar ketiga setelah Kota Samarinda dan Kabupaten Kutai Karta Negara. Jumlah penduduk kota Balikpapan pada tahun 2002 sebanyak 738.532 jiwa atau mengalami kenaikan sebesar 34.921 jiwa dibandingkan tahun 2022 dengan jumlah sebanyak 703.611 jiwa. Dari

jumlah tersebut 377.458 jiwa berjenis kelamin laki – laki dan 361.704 jiwa berjenis kelamin perempuan. (Badan Pusat Statistik 2023)

Dampak dari meningkatnya populasi tersebut adalah semakin tingginya tingkat kepadatan penduduk dan semakin tinggi pula tingkat transportasi yang ada dikota Balikpapan. Dinas Perhubungan Kota Balikpapan memiliki aspek strategis untuk melaksanakan pengaturan tata-tertib lalu lintas secara sistematis dan terpadu di 8 terminal yang ada di kota Balikpapan. Dinas Perhubungan kota Balikpapan dalam rangka mendukung terciptanya suatu sistem transportasi atau perhubungan pada Pembangunan infrastruktur dan lingkungan kota Balikpapan yang menjalin pergerakan manusia dan barang secara lancar, aman, cepat, mudah, dan nyaman merupakan tujuan pembangunan perhubungan (transportasi) Balikpapan. (Dinas Perhubungan Kota Balikpapan,2021)

Dinas Perhubungan Kota Balikpapan juga dituntut untuk bisa mempertanggungjawabkan perencanaan dan kegiatan Pembangunan yang telah dilaksanakan kepada masyarakat dan pihak – pihak lain berkepentingan (Dinas Perhubungan Kota Balikpapan, 2023)

Dinas Perhubungan Kota Balikpapan didukung oleh sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Setiap instansi pemerintahan memiliki sumber daya manusia yang sangat penting, khususnya dalam menjaga lingkungan. Permasalahan lingkungan yang biasa terjadi tidak lepas dari perilaku yang dilakukan oleh manusia. Kerusakan lingkungan yang terjadi akan menimbulkan dampak buruk bagi makhluk hidup. Kepedulian dan cinta terhadap lingkungan harus ditanamkan pada diri kita (Lathifah et al., 2022)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai (Setiyadi & Febrianto, 2020) Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. (Hadiyatno, 2023) Kepuasan pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja.

Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, menyebarkan, dan mendukung perilaku seseorang seolah – olah ingin bekerja dengan semangat dan ketekunan untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi menjadi semakin penting sebab manajer menugaskan pekerjaan kepada bawahan untuk diselesaikan dengan baik dan terintregasi terhadap tujuan yang ditetapkan (Pratama et al., 2022) Hal ini didukung oleh penelitian (Mubarqah & Yusuf, 2020) Bahwa motivasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena sebagai penyebab dan perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebelumnya. Tetapi menurut (Adam et al., 2021) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai,

karena ada pula motivasi yang berasal dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia – sia.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Komunikasi. Hal ini didukung oleh penelitian (Hezriah & Nur, 2020) bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang buruk paling sering disebut sebagai sumber konflik antar pribadi.

Adanya komunikasi yang efektif didukung dengan disiplin kerja maka kepuasan akan tercipta. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebestumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi, apabila melanggar peraturan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021) Hal ini didukung oleh penelitian (Ahyah Rizqiah, 2022) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena apabila kepuasan telah terpenuhi, maka akan timbul kedisiplinan dengan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi menurut (Putri & Kustini, 2021) Menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan, jadi disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menetapkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

(Agustini, 2019) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya terhadap rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Edy Sutrisno, 2023) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Mangkunegara, 2021) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

(Agustini, 2019) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja: (1) Gaji atau Imbalan, (2). Pekerjaan, (3) Supervisi, (4). Promosi, (5) Rekan Sekerja.

Motivasi (X_1)

(Edy Sutrisno, 2023) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Khaeruman et al., 2021) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat, sehingga mencapai hasil yang optimal. (Dewi & Harjoyo, 2019) Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

Indikator motivasi menurut teori Abraham H. Maslow dalam (Edy Sutrisno, 2023) yaitu : (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*), (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*), (3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*), (4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*), (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualication*)

Komunikasi (X_2)

(Karyaningsih, 2018) Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja, tidak terbatas bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal tetapi juga dalam bentuk ekspresi muka dan teknologi. (Siregar & Linda, 2022) Komunikasi adalah seni penyampaian (pesan, ide, sikap atau gagasan) dari satu pihak individu, kelompok, atau organisasi, serta penyampaian tersebut bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik. (Afandi, 2018) Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi.

(Karyaningsih, 2018) menyebutkan bahwa indikator komunikasi yaitu: (1) Pemahaman, (2) Kesenangan, (3) Mempengaruhi Sikap, (4) Memperbaiki Hubungan, (5) Tindakan

Disiplin Kerja (X_3)

(Dewi & Harjoyo, 2019) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. (Edy Sutrisno, 2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Dewi & Harjoyo, 2019) mengemukakan indikator disiplin kerja untuk mengukur kepuasan kerja: (1) Disiplin Kerja, (2) Disiplin Peraturan, (3) Disiplin Tanggung Jawab.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi *Smart-PLS*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden yang telah dikumpulkan, dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas akan dilakukan pengujian dengan Construct Reliability dan Discriminant Validity.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melanjutkan uji hipotesis, model harus dilakukan uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan Smart-PLS, berikut ini:

Tabel 1 Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X1)	0.851			
Komunikasi(X2)	0.606	0.696		
Disiplin Kerja (X3)	0.648	0.583	0.774	
Kepuasan Kerja (Y)	0.652	0.660	0.653	0.785

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2023)

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari konstruk lain sehingga bisa dikatakan bahwa semua konstruk sudah valid atau konstruk memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 2 *CONSTRUCT RELIABILTY AND VALIDTY*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0.844	0.852	0.899	0.616
Komunikasi (X2)	0.837	0.881	0.881	0.600
Disiplin Kerja (X3)	0.852	0.852	0.889	0.616
Kepuasan Kerja (Y)	0.709	0.725	0.816	0.482

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2023)

Hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE untuk setiap konstruk > 0,50 sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tersebut valid atau memiliki *convergent validity* yang baik. Konstruk dengan validitas yang baik di persyaratkan AVE harus di atas 0,50 (Ghozali, 2021:44).

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Tahap selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2) dan *Path Coefficients*.

R-Square (R^2)

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Tabel 3 Nilai *R-Square* (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.503	0.447

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,503 artinya bahwa besar pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) adalah sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 53,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja adalah moderat.

Effect Size (F^2)

Setelah diketahui nilai R-Square, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya Nilai *Effect Size* (F^2) digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai *Effect Size* sebesar 0,02 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, sebesar 0,15 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang medium dan sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang besar.

Tabel 4 *Effect Size* (F^2)

	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)				0.150
Motivasi (X2)				0.029
Disiplin Kerja (X3)				0.056
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2023)

Hasil dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan nilai *F-Square* masing-masing sebesar 0,029 dan 0,056. Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang medium pada kepuasan kerja dengan nilai *F-Square* sebesar 0,150.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan $t_{\text{statistik}}$ dengan t_{tabel} untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Kriteria nilai *p-value* dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria nilai $t_{\text{statistik}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ 1,96.

Tabel 5 Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P VALUES
Motivasi(X1) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.392	0.303	0.003
Komunikasi(X2) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.127	1.296	0.205
Disiplin Kerja(X3) ->Kepuasan Kerja(Y)	0.238	1.870	0.062

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan

Hipotesis pertama menguji apakah variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan *p-value* sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 3.303 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan

Hipotesis kedua menguji apakah variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,205 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai *t* statistik sebesar 1.269 (*t* statistik < *t* tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel komunikasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan

Hipotesis ketiga menguji apakah variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,062 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai *t* statistik sebesar 1.154 (*t* statistik < *t* tabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan, maka penulis menarik simpulan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima; komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan, sehingga hipotesis kedua tidak dapat diterima; disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan, sehingga hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dalam rangka peningkatan komunikasi dan disiplin kerja pegawai, penulis menyarankan pegawai mengupayakan komunikasi terbuka dan baik kepada sesama pegawai termasuk suasana bekerja yang menyenangkan, sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan juga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dinas Perhubungan perlu membuat peraturan tertulis dan membuat evaluasi kerja dengan memberikan peraturan tertulis dan tidak tertulis tentang tata tertib pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4, Issue 1).
- Ahya Rizqiah. (2022). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. 8.5.2017, 2003–2005.*
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Berita Resmi Statistik, 01*, 1–16.
- Dewi, & Harjojo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. (2021). *Dialog*, 44(1), i–Vi.
- Edy Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). KENCANA.
- Hadiyatno, D. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. 17(4)*, 2679–2686.
- Hezrial, & Nur, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43–51. <https://doi.org/10.47647/jsr.v9i3.158>
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi* (A. C (Ed.)). Samudra Biru.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradi, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lathifah, N., Fatmawati, & Riskasari. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROGRAM. 3.*
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222–226.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratama, D., Agussalim, & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padang. *Matua*, 4(1), 1–16.
- 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>

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.509>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/509>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/241>

Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik*. 6(2).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.)).