

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL BALIKPAPAN**

Muhammad Fatahilla Alfaridzi<sup>1</sup>, Syahril Anam<sup>2</sup>, Tutik Yuliani<sup>3</sup>, Yudhi Hendrawan<sup>4</sup>  
<sup>1234</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>[fatahilla.alfaridzi@gmail.com](mailto:fatahilla.alfaridzi@gmail.com)

<sup>2</sup>[syahrilhasan2022@gmail.com](mailto:syahrilhasan2022@gmail.com)

<sup>3</sup>[tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id](mailto:tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id)

<sup>4</sup>[yudihendrawan@uniba-bpn.ac.id](mailto:yudihendrawan@uniba-bpn.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Balikpapan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 orang dan sampel sebanyak 45 orang yang di ambil dengan teknik purposive sampling menggunakan kriteria-kriteria yang telah ditentukan penulis yaitu karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling based on PLS (SEM PLS) dengan aplikasi Smart-PLS, dengan mempertimbangkan variabel Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Hasil dalam penelitian ini adalah Komunikasi dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Balikpapan, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Balikpapan.

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

***ABSTRACT (12pt Times New Roman)***

*The purpose of this study was to determine the Influence of Communication, Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction of Employees at the Balikpapan Population and Civil Registration Service. The population in this study was 72 people and a sample of 45 people was taken using a purposive sampling technique using criteria determined by the author, namely permanent employees. The data analysis method used was Structural Equation Modeling based on PLS (SEM PLS) with the Smart-PLS application, taking into account the variables of Job Satisfaction, Communication, Motivation, and Work Discipline. The results of this study indicate that communication and motivation have a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Balikpapan Population and Civil Registration Service, while work discipline has no effect on employee job satisfaction at the Balikpapan Population and Civil Registration Service.*

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

**PENDAHULUAN**

Sejak awal tahun 2025, Kota Balikpapan mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah pendatang tidak tetap. Disdukcapil Kota Balikpapan mencatat sebanyak 4.979 jiwa sebagai pendatang yang resmi melapor dan mendaftarkan diri sebagai penduduk

Kota Balikpapan sejak Januari hingga April 2025 (Januar, 2025). Fenomena ini terjadi seiring dengan pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) dan Proyek Refinery Development Master Plan (RDMP) Pertamina yang menjadi magnet bagi para pendatang yang sedang mencari pekerjaan dari berbagai daerah. Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya beban kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Balikpapan, khususnya dalam pelayanan administrasi kependudukan.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Balikpapan memiliki tugas dan fungsi berupa merumuskan kebijakan teknis dibidang kependudukan dan pencatatan sipil, menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, menjadi pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang meliputi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan data evaluasi serta pengendalian, dan sebagai pelaksana tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya dan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja yang baik dapat memberikan dampak yang positif pada kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Salah satu masalah penting dalam sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan disebuah organisasi tinggi, maka akan berdampak positif terhadap organisasi tersebut. Telah dibuktikan bahwa karyawan yang memiliki absensi kehadiran dan kinerja yang baik akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki absensi kehadiran maupun kinerja yang baik tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja cukup banyak mendapatkan perhatian di berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi ketidakpuasan karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas didalam organisasi (Safri & Oktiani, 2024).

Komunikasi dinyatakan oleh (Islamiyati & Banin, 2022) merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi yang melibatkan dua pihak atau lebih. Semakin efektif komunikasi yang terjadi maka semakin produktif seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh (Siagian et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Namun, ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imbang et al., 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi sebagaimana dijelaskan oleh (Arrywibowo et al., 2024) bahwa setiap karyawan memiliki alasan unik untuk bekerja dan rasa puas setelah menyelesaikan tugas tertentu yang mungkin hanya mereka saja yang mengalami. Dikarenakan hal tersebut, setiap karyawan diharuskan mempunyai motivasi yang tinggi dikarenakan hal ini berpengaruh terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan hasil kerja, yang dapat terlihat pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Putri et al., 2025) yang menyimpulkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mappamiring, 2020) menyebutkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja diungkapkan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) merupakan kekuatan yang tumbuh dalam diri seorang individu, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri terhadap peraturan, keputusan, serta standar perilaku dan pekerjaan yang tinggi. Pada dasarnya disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kesadaran

karyawan agar tidak melakukan kecerobohan, atau kelalaian dalam proses bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aprilian et al., 2024) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Putri & Kustini, 2021) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya perbedaan dari setiap penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin mengkaji antara komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Balikpapan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). 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 (Sutrisno, 2020).

### **Komunikasi**

(Robbins & Judge, 2017) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah Proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi. Menurut (Robbins & Judge, 2017) fungsi organisasi dalam komunikasi termasuk sebagai berikut: (1) Mengelola Informasi: Organisasi menggunakan komunikasi untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyebarkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Informasi ini dapat berupa data, fakta, laporan, atau kebijakan yang dibagikan kepada anggota organisasi. (2) Menciptakan dan memelihara hubungan: komunikasi memungkinkan organisasi untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang efektif antara anggota organisasi. Hubungan yang baik memperkuat kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. (3) Mempengaruhi Perilaku: Komunikasi memungkinkan organisasi untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui komunikasi, organisasi dapat memberikan arahan, memberi umpan balik, atau memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Motivasi**

(Sutrisno, 2020) motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. (Hasibuan, 2017) motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

### **Disiplin Kerja**

disiplin kerja adalah suatu fondasi yang dapat menopang dan berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada sebuah keputusan, peraturan, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku mereka (Sutrisno,

2020). (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Balikpapan dengan metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian yang dikaji sebanyak 45 orang responden. Metode pengumpulan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Analisa data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modelling based on PLS (SEM-PLS) menggunakan aplikasi Smart-PLS dengan mempertimbangkan variable kepuasan kerja, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Keseluruhan total responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 22 responden dan responden perempuan sebanyak 23 responden. Berdasarkan usia <25 tahun sebanyak 2 responden, 26-31 tahun sebanyak 4 responden, 32-40 tahun sebanyak 21 responden, dan >40 tahun sebanyak 18 responden. Berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden, 6-10 tahun sebanyak 2 responden, 11-20 tahun sebanyak 27 responden, dan >20 tahun sebanyak 5 responden. Berdasarkan Pendidikan terakhir lulusan SMA/SMK sebanyak 16 responden, lulusan D3 sebanyak 15 responden, lulusan S1 sebanyak 13 responden, dan lulusan S2 sebanyak 1 responden.

#### **Analisis Measurement Model (Outer Model)**

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan di tahap ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah variable telah memenuhi syarat untuk dapat dilakukan penelitian. Validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) adalah dua metode yang digunakan untuk uji validitas.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diperoleh dari pengujian validitas diskriminan. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kebenaran dalam alat ukur dalam pengukuran indikator penelitian. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* merupakan dua metode yang digunakan dalam uji reliabilitas.

Hasil dari *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan AVE dapat dilihat pada table 1, sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Disiplin Kerja	0.908	0.932	0.735
Kepuasan Kerja	0.939	0.954	0.807
Komunikasi	0.976	0.981	0.911
Motivasi	0.934	0.950	0.793

Sumber: *Output Smart-PLS (2025)*

Berdasarkan hasil tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing-masing konstruk berupa komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5, hal ini dapat disimpulkan menjadi semua konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik dan dapat dikatakan valid. Nilai *cronbach's alpha* dapat dikatakan baik jika nilainya >0,70. Pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *Cronbach,s alpha* yang nilainya melebihi 0,70. Tabel 1 juga menunjukkan nilai *composite reliability* >0,70. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa semua variable dan indikator memiliki reliabilitas yang baik.

#### **Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)**

Tahap berikutnya adalah menguji inner model. Adapun metode yang digunakan adalah menghitung nilai R-Square (R<sup>2</sup>), Effect Size (F<sup>2</sup>), dan Path Coefficients. Nilai R-Square mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria nilai: 0,67 (baik), 0,33 (moderat), 0,19 (lemah).

**Tabel 2. Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

Variabel	R-Square (R <sup>2</sup> )
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,920

Sumber: *Output Smart-PLS (2025)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,920 yang menandakan 92% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja adalah baik.

#### **Effect Size (F<sup>2</sup>)**

Nilai *Effect Size* (F<sup>2</sup>) digunakan untuk menilai seberapa berpengaruh variabel laten pada model structural. Nilai *Effect Size* sebesar 0,02 memiliki pengaruh yang lemah, 0,15 memiliki pengaruh yang medium, dan 0,35 memiliki pengaruh yang besar.

**Tabel 3. Nilai *Effect Size* ( $F^2$ )**

Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
<b>X1</b>			0,333
<b>X2</b>			0,384
<b>X3</b>			0,066
<b>Y</b>			

Sumber: *Output Smart-PLS* (2025)

Tabel 3 menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $F^2$  sebesar 0,066, sedangkan variabel komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dengan nilai masing-masing  $F^2$  sebesar 0,333 dan 0,384.

### Model FIT

**Tabel 4. Model FIT**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<b>SRMR</b>	0,084	0,084
<b>d_ ULS</b>	1,467	1,467
<b>d_ G</b>	121,458	122,009
<b>Chi_Square</b>	2368,092	2368,092
<b>NFI</b>	0,327	0,327

Sumber: *Output Smart-PLS* (2025)

Analisis kesesuaian model (Model FIT) dilakukan dengan mengukur nilai *Standardized Root Mean Square* (SRMS) dan *Normal Fit Index* (NFI), dengan kriteria SRMR >0,08 dan NFI >0,90, seperti yang terlihat pada Tabel 5. Tabel 5 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,084 menandakan telah memenuhi kriteria >0,08 sehingga dikatakan marginal. Sedangkan nilai NFI sebesar 0,327, ini dibawah kriteria >0,90 sehingga dikatakan kurang fit.

### Pengujian *Bootstrapping*

Pengujian ini membandingkan  $t_{\text{statistik}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  dengan kriteria nilai *p-value* signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria nilai  $t_{\text{statistik}} >$  nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,96. Serta menggunakan *Path Coefficients* pada model inner.

**Tabel 5. Hasil Uji Original Sample, T Statistics, dan P-Values**

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<b>Komunikasi → Y</b>	0,413	2,364	0,018
<b>Motivasi → Y</b>	0,442	2,121	0,034
<b>Disiplin Kerja → Y</b>	0,141	0,886	0,376

Sumber: *Output Smart-PLS* (2025)

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,018 atau lebih kecil dari 0,05. Serta nilai *t* statistik sebesar 2,364 ( $t_{\text{statistik}} > 1,96$ ). Hal ini membuktikan variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siagian et al., 2023) yang

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik komunikasi yang terjalin akan menghasilkan pekerjaan yang baik bagi suatu instansi/perusahaan. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari (Imbang et al., 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai p-value sebesar 0,034 atau lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t statistik sebesar 2,121 ( $t \text{ statistik} > 1,96$ ). Hal ini membuktikan variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (N. A. Putri et al., 2025) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi pada karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang baik bagi suatu instansi/perusahaan. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari (Mappamiring, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai p-value sebesar 0,376 atau lebih besar dari 0,05. Serta nilai t statistik sebesar 0,886 ( $t \text{ statistik} > 1,96$ ). Hal ini membuktikan variabel Disiplin kerja (X3) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (F. I. Putri & Kustini, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari (Rahayu & Dahlia, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Balikpapan, penulis menyimpulkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan simpulan diatas, penulis memberikan saran kepada para karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja. Hal ini meliputi tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku, dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini bermaksud, walaupun hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja tetaplah penting didalam proses mencapai tujuan suatu instansi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, (edisi 1). Pekanbaru : Zanafa.

- Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AUTO2000 MT. Haryono Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 401–410. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.495>
- Arraywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 301–310. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imbang, J. R., Taroreh, ita N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 10(3), 1057–1066. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43713>
- Islamiyati, S., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 238–250. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Januar, M. S. (2025). *Jumlah penduduk Balikpapan bertambah 4.979 jiwa sejak awal 2025*. Antaranews.Com.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 86–92.
- 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>
- Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh Komunikasi, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 582–595. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3755>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safriela, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Siagian, M. K., Kusumah, A., & Bakaruddin, D. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.