

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS  
BALIKPAPAN BARAT MELALUI DISIPLIN KERJA**

**Tutik Yuliani<sup>1</sup>, Imam Arrywibowo<sup>2</sup>, Muhammad Abhirama Hanif<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>[Tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id](mailto:Tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id)

<sup>2</sup>[imam.arrywibowo@uniba-bpn.ac.id](mailto:imam.arrywibowo@uniba-bpn.ac.id)

<sup>3</sup>[Abhirama@gmail.com](mailto:Abhirama@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, perasaan ini dapat berupa perasaan yang puas atau tidak. Pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perlu memperhatikan kepuasan karyawan, karena dengan adanya perasaan puas yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya, sehingga tujuan telah diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan dengan dimediasi disiplin kerja pada pegawai puskesmas Balikpapan Barat. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi secara langsung terhadap Disiplin kerja pegawai Puskesmas di Balikpapan Barat dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Balikpapan Barat. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini membatasi populasi pada pegawai puskesmas kariangau di Kecamatan Balikpapan Barat yang berjumlah 318 pegawai. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling acak, yaitu teknik pengambilan sampling dengan memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk menjadi sampel. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sebesar 43. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner, wawancara sedangkan metode pengumpulan data sekunder dengan observasi, dokumen. Teknik analisis menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan di mediasi disiplin kerja pegawai puskesmas Balikpapan Barat. Motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Balikpapan Barat. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Balikpapan Barat.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

*ABSTRACT*

*Job satisfaction is a feeling that someone has in completing their work, this feeling can be a feeling of satisfaction or dissatisfaction. In an organization in achieving the goals that have been set, it is necessary to pay attention to employee satisfaction, because with the feeling of satisfaction that employees have will have a positive impact on their work, so that the goals desired by an organization or company will be achieved. This study aims to analyze the effect of motivation on satisfaction mediated by work*

*discipline on employees of the West Balikpapan Community Health Center. In addition, this study also aims to determine the direct effect of motivation on the work discipline of employees of the Community Health Center in West Balikpapan and to determine the effect of work discipline on the job satisfaction of employees of the West Balikpapan Community Health Center. The variables used in this study are motivation, work discipline and job satisfaction. In this study, the population was limited to employees of the Kariangau Community Health Center in West Balikpapan District, totaling 318 employees. The sampling technique used in this study was a random sampling technique, namely a sampling technique by giving equal opportunities to the population to be sampled. Sampling using the Slovin formula was obtained at 43. The data used were primary data and secondary data. The primary data collection method used questionnaires and interviews, while the secondary data collection method used observation and documents. The analysis technique used the SmartPLS application. The results of the study indicate that motivation influences job satisfaction, mediated by work discipline among employees at the West Balikpapan Community Health Center. Motivation influences work discipline among employees at the West Balikpapan Community Health Center. Work discipline influences job satisfaction among employees at the West Balikpapan Community Health Center.*

*Keywords: Job satisfaction, Motivation, Work Discipline*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya tak terpisahkan dari faktor tenaga kerjanya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, yang berarti individu memainkan peranan kunci dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai target. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah mendasar. Individu senantiasa terlibat secara aktif dalam setiap aktivitas organisasi karena mereka adalah perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa keterlibatan aktif dari karyawan, target tidak mungkin dapat dicapai meskipun peralatan yang dimiliki organisasi sangat maju. Dengan kata lain, sukses sebuah organisasi bukan hanya bergantung pada fasilitas yang tersedia, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang ada (Aziz, 2020).

Oleh karena itu, sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas, baik pemimpin maupun staf, yang dapat memberikan kontribusi positif dan menjalankan tugas dengan efisien untuk mencapai tujuan. Semua kegiatan di puskesmas akan melibatkan peran serta sumber daya manusia yang terlibat. Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh performa karyawan, Adanya performa karyawan yang berkualitas akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian kepuasan yang besar dari karyawan akan dapat mempermudah mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Kepuasan dalam bekerja merupakan sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan menunjukkan perasaan positif terhadap tugas yang dilaksanakan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka biasanya cenderung berperform lebih baik, memiliki tingkat tanggug jawab yang tinggi, serta menunjukkan

kesetiaan kepada organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja bisa mengakibatkan peningkatan tingkat absensi, stres, dan penurunan kinerja (Izza et al., 2025).

Salah satu elemen penting yang menentukan seberapa puas seseorang dengan pekerjaan mereka adalah motivasi. Motivasi yang tinggi dapat menggerakkan seseorang untuk mencapai kinerja maksimal dalam tugasnya. Motivasi merupakan sebuah proses yang menggambarkan seberapa kuat, arah, dan ketahanan individu dalam mengejar tujuannya (Jayanti et al., 2020). Selain motivasi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. (Aolia & Nurhidayati, 2024), menjelaskan bahwa disiplin kerja sebagai penerapan tugas sesuai dengan aturan organisasi, yang berarti jika ada pegawai yang tidak menuruti aturan organisasi tersebut maka pegawai itu dianggap tidak disiplin. Selanjutnya, (Yumhi, 2021) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kemauan dan kesadaran individu untuk mengikuti segala ketentuan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi karyawan dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Kamaruddin et al., 2021) menemukan bahwa motivasi pegawai memiliki dampak atau pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain (Putri & Kustini, 2021) menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dapat secara efektif meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan kedua faktor tersebut dalam meningkatkan performa organisasi pelayanan publik.

Dari penjelasan tersebut, dirumuskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan dengan dimediasi disiplin kerja pada pegawai puskesmas Balikpapan Barat. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi secara langsung terhadap Disiplin kerja pegawai Puskesmas di Balikpapan Barat dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Balikpapan Barat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang banyak membawa manfaat bagi kepentingan individu, industry, dan masyarakat. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil maksimal.(Sudaryono, 2016). Kepuasan profesional adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya (Simamora & Sukarti, 2024). Kepuasan dalam pekerjaan adalah salah satu elemen krusial bagi karyawan saat menjalankan tanggung jawab mereka. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap serta perasaan yang baik, sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.(Mangkunegara, 2016).

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong seseorang untuk berkontribusi lebih banyak atau melaksanakan tugas, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Nurhasanah et al.) Dorongan atau motivasi memberikan dampak yang baik terhadap tingkat kepuasan di tempat kerja bagi karyawan. Ketika tingkat motivasi seorang karyawan meningkat, kepuasan yang mereka alami terhadap pekerjaan mereka juga bertambah. Dengan kata lain, motivasi yang positif tidak hanya membuat karyawan lebih puas, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap performa mereka dan perusahaan secara keseluruhan. (Rahayu et al., 2025). Dorongan yang kuat memiliki dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan. Ini karena dorongan dapat memicu individu untuk melaksanakan tugas tertentu, sehingga bisa mengubah diri sesuai harapan. Dengan adanya dorongan yang besar, karyawan lebih cenderung merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka (Jaenah, 2021)

### **Disiplin Kerja**

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 menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2020). Disiplin kerja adalah suatu pandangan penghormatan individu terhadap aturan dan ketetapan yang berlaku di suatu organisasi, yang tercermin dalam diri karyawan, sehingga memungkinkannya untuk beradaptasi secara sukarela terhadap norma dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi tersebut (Meilianna et al., 2023). Disiplin dalam bekerja memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja para karyawan. Ini terlihat dari dedikasi karyawan untuk selalu tiba tepat waktu, mengikuti peraturan serta standar kerja yang telah ditetapkan, dan menunjukkan kewaspadaan yang tinggi saat menjalankan tugas. Di samping itu, para karyawan juga melaksanakan pekerjaan mereka dengan etika yang baik, yang mendukung pelaksanaan tanggung jawab mereka (Mustika & Oktavianti, 2021). Temuan dari penelitian (Megawati & Manduapessy, 2024) mengungkapkan bahwa tingkat disiplin dalam pekerjaan memberikan dampak positif pada kepuasan pegawai. Ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja meningkat, maka kepuasan kerja pegawai pun akan semakin meningkat. Dengan kata lain, ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan tingkat kepuasan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu teknik metode ilmiah yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2021). Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Metode Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumen dan sampel yang digunakan sebanyak 43 pegawai puskesmas UPTD Kariangau Balikpapan Barat. Teknik analisis menggunakan bantuan software Smart PLS.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### ***Analisis Outer Model***

Data responden yang sudah terkumpulkan, kemudian dilakukan analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Pada uji ini melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji instrument setiap pertanyaan pada kuesioner. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan Smart-PLS, berikut ini:

**Tabel 1**  
Discriminant Validity

	Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi	0.738		
Disiplin Kerja	0.786	0.754	
Kepuasan Kerja	0.732	0.876	0.830

Sumber Data: Output Data Program *Smart-PLS*

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk setiap pernyataan memiliki nilai loading factor > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan bersifat valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi	0.840	0.855	0.863	0.652
Disiplin Kerja	0.760	0.728	0.836	0.613
Kepuasan Kerja	0.856	0.832	0.892	0.684

Sumber Data: Output Data Program *Smart-PLS*

Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria, hal ini dapat dilihat *cronbach's alpha*, *rho\_A*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Adapun penjelasan sebagai berikut:

Nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel (motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja) lebih dari 0,70 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik (reliabel). Nilai *Composite Reliability* untuk setiap variabel >0,70, hal ini menunjukkan ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,5 sehingga semua variabel sudah lolos pengujian *convergent validity* dan dapat diikutsertakan dalam penelitian ini. Hal tersebut sesuai dengan pendapat hasil penelitian (Bunawan & Turangan, 2021) menyimpulkan jika nilai AVE setiap variabel lebih besar dari 0,5 ( $AVE > 0,50$ ) maka variabel tersebut dapat diikutsertakan untuk uji selanjutnya.

### Hasil Inner Model Analysis

Untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung: motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.**  
Pengaruh Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

	Original Sample	T Statistics	P Values
Motivasi -> Disiplin Kerja	0.535	4.645	0.004
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.210	2.245	0.014
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.624	6.142	0.025
Motivasi -> Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.431	3.230	0.012

Sumber: Hasil olah data Smart-PLS

Tabel 3 menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai pengaruh langsung motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,535, dengan nilai *t-statistik* 4,645 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan *p-values* 0,004, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja. Nilai pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja 0,210, dengan nilai *t-statistik* 2,245 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan *p-values* 0,014, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Nilai pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja 0,624, dengan nilai *t-statistik* 6,142 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan *p-values* 0,025. Yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Nilai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebesar 0,431, dengan nilai *t-statistics* 3,230 lebih besar dari 1,96 ( $\alpha=5\%$ ) dengan *p-values* 0,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung motivasi melalui disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja**

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan nilai *t statistic* lebih besar dari 1,96 dengan  $\alpha=5\%$ , hal ini menunjukkan bahwa dari sudut pandang teori, semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin baik pula disiplin kerja mereka. pegawai yang termotivasi lebih cenderung menunjukkan antusiasme untuk tiba tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan didukung oleh (Fauzaan, 2025) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai *t statistic* lebih besar 1,96 dengan  $\alpha=5\%$ , dengan adanya motivasi yang besar dari diri seorang pegawai yang dikarenakan adanya pemenuhan kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan aktualisasi diri serta adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan menumbuhkan motivasi dari diri pegawai sehingga mereka akan melaksanakan

tugasnya dengan maksimal dan kepuasan kerja akan tercipta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan digukung juga penelitian yang dilakukan oleh (Riskiansyah et al., 2025) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pada penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan bahwa nilai dari t statistic lebih besar 1,96 dengan  $\alpha=5\%$ , hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan telah memiliki kesadaran dan kemauan para pegawai untuk mengikuti berbagai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Pandangan ini menggambarkan bahwa ada kerelaan dan keinginan individu untuk mematuhi aturan yang berlaku tanpa adanya paksaan, sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja mendorong pegawai puskesmas untuk bekerja lebih giat dan lebih efektif dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Temuan ini diperkuat oleh teori yang diajukan oleh (Afandi, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin adalah sebuah sarana yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi semua regulasi perusahaan dan norma sosial yang ada. Penelitian ini sejalan dengan pendapat (Insan et al., 2025) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja, dibuktikan dengan nilai t-statistics > dari t-tabel ( $\alpha=5\%=0,05$ ). Sesuai dengan pendapat (Sutrisno, 2020) bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang diselesaikan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan menumbuhkan tingkat disiplin seorang karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan, sehingga secara nyata adanya motivasi pada diri akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan melalui disiplin kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan pada penelitian ini adalah (1) motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai puskesmas Balikpapan Barat, (2) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Balikpapan Barat, (3) disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Balikpapan Barat, (4) motivasi berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Balikpapan Barat melalui disiplin kerja. Dari hasil penelitian dapat diberikan saran bahwa puskesmas Balikpapan Barat dapat terus meningkatkan motivasi dan tingkat disiplin kerja bagi pegawai agar tingkat kepuasan dapat terus meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JME*, 2(10), 2256–2273.
- Aolia, N., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Moativasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 206–210.
- Aziz, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *MULTIPLIER*, 1(1), 99–108.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Fauzaan, R. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Se Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5338–5341.
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Fitriani, E. S. (2025). *Peran Disiplin dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(September), 109–118.
- Izza, M., Nur, S., & Ramlan, P. (2025). Pengaruh Motivasi , Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. *GALENICAL*, 4(5), 127–136.
- Jaenah, A. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (bpkad) kota bima 1,2*. 2(6), 224–238.
- Jayanti, E., Utamingtyas, R. R. B., & Farouk, U. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi Dan Bisnis*, 21(2), 131–142. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Kamaruddin, M. J., Paminto, H. A., Ulfah, Y., & Gazali. (2021). Influence Of Motivation, Communication, Leadership Style And Compensation Through Work Satisfaction On Performance Of Employees In Office Supervision And Service Of Customs & Excise Type Of Customs Bontang Customs. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 96–103.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Megawati, & Manduapessy, R. (2024). Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora ( ASH ) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Almufi Jurnal Sosial Dan Humaniora (ASH)*, 1(2).
- Meilianna, S., Koto, M., & Simamora, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. *Kolaboratif Sains*, 6(2), 103–111.
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 79–85.
- Nurhasanah, Ariani, M., & Yuliani, T. (n.d.). *Kata kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja*. 3, 23–32.
- Putri, F., & Kustini. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(1), 629–636.

- Rahayu, D., Hadiyatno, D., Cahyaning, R., & Cipto, P. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Balikpapan*. 6(6), 2400–2412.
- Riskiansyah, A., Salsabilla, C., & Novrianto, A. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Bebek Sawah Pattimura Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(03), 1727–1734.
- Simamora, H., & Sukarti, I. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt schneider electric manufacturing batam*. 24(1), 27–40.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. ANDI , Yogyakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Kedua)*. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, C. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentosa Collection Yogyakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 17(2), 93–105.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Pharmazeutische Industrie*, 80(3), 391–397.