

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Perumda Manuntung Sukses Kota Balikpapan

Rahya Nasywa Balqis, Tutik Yuliani, Imam Arraywibowo

Universitas Balikpapan

rahyanasywa@gmail.com, tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id,

imam.arraywibowo@unibabpn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and work environment on job satisfaction among employees of Perumda Manuntung Sukses Balikpapan. The research employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 45 employees. Data were collected through observation, interviews, and Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The findings reveal that motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, followed by work discipline and work environment, which also show positive and significant influences. The R-Square value of 0.839 indicates that 83.9% of job satisfaction is explained by the three variables, with motivation as the most dominant factor.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan Perumda Manuntung Sukses Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 45 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner skala Likert, dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diikuti oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Nilai R-Square sebesar 0,839 menunjukkan bahwa 83,9% kepuasan kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, dengan motivasi sebagai faktor yang paling dominan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Kota Balikpapan merupakan unit usaha milik pemerintah daerah yang berfungsi mendukung pelayanan publik sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah. Berdasarkan landasan hukum seperti Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Perumda Manuntung Sukses, BUMD ditetapkan sebagai pelaku utama dalam menggerakkan sektor-sektor ekonomi strategis daerah. Peran BUMD terlihat dari kontribusinya

dalam menyediakan layanan publik penting, membuka lapangan kerja, meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), serta memperkuat aktivitas industri, perdagangan, dan UMKM. Selain itu, BUMD juga menjadi pendorong investasi melalui keterlibatannya dalam pembangunan infrastruktur dan kerja sama usaha yang mampu meningkatkan daya saing kota.

Sebagai BUMD, tujuan utama Manuntung Sukses adalah mendorong pertumbuhan ekonomi regional sambil meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini dicapai melalui pengelolaan berbagai bidang usaha strategis, termasuk penyediaan tenaga kerja outsourcing, perdagangan komoditi pangan untuk kebutuhan dasar masyarakat, serta sektor properti yang menyediakan solusi properti untuk keperluan perumahan dan investasi. Selain itu, Manuntung Sukses juga beroperasi di sektor maritim atau layanan pelabuhan, serta logistik yang mencakup transportasi dan pergudangan untuk memastikan distribusi barang yang lancar.

Setiap organisasi diharuskan untuk memaksimalkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan keberadaan karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai visi perusahaan (Wibowo, 2021). Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Meskipun didukung oleh fasilitas dan sumber daya lainnya, tanpa sumber daya manusia yang kompeten, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu berfokus pada visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan serta tenaga kerja yang terlibat. Oleh karena itu, Perumda Manuntung Sukses sangat memerlukan sumber daya manusia yang cerdas dan berkualitas untuk meningkatkan kinerjanya agar terus sukses dan berkembang (Muslim, 2021).

Secara umum, kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu yang berhubungan dengan cara berpikir dan bertindak, perasaan senang yang muncul dari pekerjaan, serta kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh (Arimuryandi, 2024). Bagi karyawan, kepuasan kerja menjadi gambaran mengenai bagaimana mereka memaknai pekerjaan sehari-hari. Sikap positif yang ditunjukkan dalam aktivitas kerja dapat menjadi ukuran tingkat kepuasan kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola dan memperhatikan karyawannya tidak hanya ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (Dzulhaq & Firdaus, 2024). Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan berperilaku dengan benar dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui motivasi, semangat dan antusiasme individu dalam bekerja dapat ditingkatkan, sehingga mampu mendukung kerja sama tim yang efektif serta berkontribusi pada tercapainya kepuasan kerja (Anita et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Rahayu & Dahlia, 2023).

Artinya, ketika karyawan memperoleh motivasi, dorongan tersebut dapat meningkatkan semangat serta keinginan mereka untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan dalam menjalankan tugas. Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Lailatus Sa'adah et al., 2021).

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sejauh mana seseorang mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku, serta kesediaannya untuk menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan (Putri et al., 2024). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Alam & Wanialisa, 2021). Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Tanjung, 2022).

Selain motivasi dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Septian et al., 2022). Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Agung Aditya Saputra, 2022). Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Nurhidayati & Maulida, 2021).

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Manuntung Sukses Kota Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Manuntung Sukses Kota Balikpapan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif melalui pengolahan data dalam bentuk angka serta analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda Manuntung Sukses Kota Balikpapan yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji

validitas untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel, serta uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari pengolahan data kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden pegawai Perumda Manuntung Sukses Kota Balikpapan. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

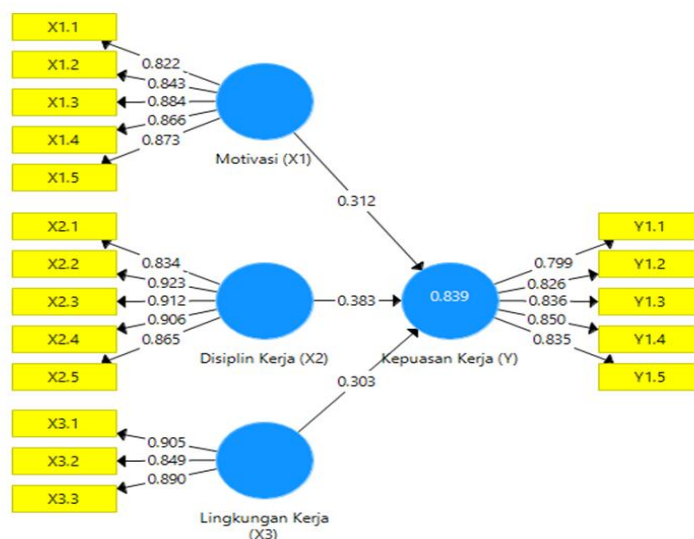
Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak didominasi laki-laki. Analisis karakteristik responden berdasarkan usia bahwa di umur 21-30 tahun responden banyak didominasi. Berdasarkan Tingkat pendidikan terakhir menunjukkan responden didominasi Tingkat Sarjana (S1) dan lama bekerja dengan rentang waktu didominasi selama 1-5 tahun.

Langkah awal untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan Adalah melakukan uji *Outer model* atau yang biasa juga disebut (*outer relation atau measurement model*) dapat didefinisikan berdasarkan bagaimana blok indikator berhubungan langsung dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reabilitas dari model konstruk.

Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai loading factor serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya yang dapat dianalisis melalui nilai *cross loading* atau kriteria *Fornell-Larcker*. Selain itu reliabilitas konstruk dinilai menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach' Alpha*.

Hasil Pengukuran *Outer Model*

Uji Validitas



Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Gambar 1 Outer Model

Indikator	Motivasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,822			
X1.2	0,843			
X1.3	0,884			
X1.4	0,866			
X1.5	0,873			
X2.1		0,834		
X2.2		0,923		
X2.3		0,912		
X2.4		0,906		
X2.5		0,865		
X3.1			0,905	
X3.2			0,849	
X3.3			0,890	
Y.1				0,799
Y.2				0,826
Y.3				0,836
Y.4				0,850
Y.5				0,835

Sumber : Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa semua nilai Outer Loading pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y1) berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur sehingga ukuran refleksi individual dikatakan tinggi dan baik. Maka seluruh indikator dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Selain *loading factor*, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria nilai AVE adalah >0,50.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extraceted* (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Reliability Composite</i>	<i>Average Variance Extracted(AVE)</i>
Motivasi				
_X1	0,910	0,913	0,933	0,736
Disiplin				
Kerja_X2	0,933	0,934	0,949	0,790
Lingkungan				
Kerja_X3	0,856	0,859	0,913	0,777

Kepuasan Kerja_Y	0,887	0,888	0,917	0,688
------------------	-------	-------	-------	-------

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

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel berada diatas 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik dan dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan pada model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dinilai melalui nilai cross loading antara indikator pengukuran dan konstraknya. Apabila korelasi antara suatu konstruk dengan item pengukurannya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lainnya, maka kondisi tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan variabel pada bloknya sendiri dengan lebih baik dibandingkan dengan variabel pada blok konstruk yang lain.

Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Motivasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,822	0,646	0,510	0,688
X1.2	0,843	0,717	0,552	0,687
X1.3	0,884	0,834	0,709	0,788
X1.4	0,866	0,681	0,505	0,687
X1.5	0,873	0,665	0,496	0,689
X2.1	0,769	0,834	0,651	0,733
X2.2	0,718	0,923	0,723	0,761
X2.3	0,722	0,912	0,740	0,786
X2.4	0,741	0,906	0,732	0,821
X2.5	0,738	0,865	0,617	0,796
X3.1	0,554	0,679	0,905	0,730
X3.2	0,576	0,658	0,849	0,677

X3.3	0,594	0,727	0,890	0,722
Y.1	0,567	0,658	0,754	0,799
Y.2	0,651	0,745	0,700	0,826
Y.3	0,630	0,699	0,618	0,836
Y.4	0,788	0,705	0,641	0,850
Y.5	0,777	0,825	0,632	0,835

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

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 3 dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu membedakan variabelnya dengan variabel lain secara baik. Dalam penelitian ini seluruh konstruk dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4 Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,839	0,827

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

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,839. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi 83,9% kepuasan kerja diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja adalah baik.

Tabel 5 Hasil Effect Size (F2)

Variabel	Motivasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi (X1)				0,188
Disiplin Kerja (X2)				0,193
Lingkungan Kerja (X3)				0,222
Kepuasan Kerja (Y)				

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

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan hasil pengujian nilai F-Square variabel motivasi sebesar 0,188 yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh yang medium pada kepuasan kerja, variabel disiplin kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0,193 yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang medium pada kepuasan kerja, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0,222 yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang medium juga pada kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6 Nilai Pengujian Patch Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ([O/STDEV])	P Values
Motivasi _X1	0,312	0,301	0,082	3,810	0.000
Disiplin Kerja_X2	0,383	0,404	0,121	3,174	0.002
Lingkungan Kerja_X3	0,303	0,283	0,108	2,809	0.005

Sumber : Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Tabel di atas Secara keseluruhan, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima, dengan motivasi sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 3,810 dan p-value 0,000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-statistic sebesar 3,174 dan p-value 0,002. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-statistic sebesar 2,809 dan p-value 0,005.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,312 dengan nilai t-statistik sebesar 3,810 serta p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi yang baik mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga mereka merasa dihargai dan puas terhadap pekerjaannya. Kondisi ini sejalan dengan teori penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya ketika pegawai

memperoleh motivasi, dorongan tersebut dapat meningkatkan semangat serta keinginan mereka untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,383 dengan nilai t-statistik sebesar 3,174 serta p-value sebesar 0,002 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih tertib dan nyaman. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alam & Wanialisa, 2021) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,303 dengan nilai t-statistik sebesar 2,809 serta p-value sebesar 0,005 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja maupun atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari (Agung Aditya Saputra, 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Manuntung Sukses Kota Balikpapan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi akan

mampu meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai bekerja secara lebih tertib, teratur, dan bertanggung jawab.

Selain itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai R-Square sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Muslim, M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. ASJI Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 24(1):1-10.
- Arimuryandi, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2):120-130.
- Dzulhaq, M., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1):45-56.
- Anita, R., et al. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1):33-41.
- Rahayu, S., & Dahlia, L. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2):77-85.
- Lailatus Sa'adah, N., et al. (2021). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1):15-23.
- Putri, A., et al. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 11(1):50-60.
- Alam, S., & Wanialisa. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 7(2):88-95.
- Tanjung, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(3):101-110.
- Septian, D., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2):66-74.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(1):25-33.
- Nurhidayati, S., & Maulida, R. (2021). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2):55-63.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terbaru)*. Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 6 (2026) 2616 – 2626 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i6.11939

Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press, Medan.

Nurmansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Prenadamedia Group, Jakarta.