

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN KOTA BALIKPAPAN**

**Reno Pabarrang<sup>1</sup>, Didik Hadiyatno<sup>2</sup>, Imam Arrywibowo<sup>3</sup>**

**Universitas Balikpapan**

[pabarrangreno25@gmail.com](mailto:pabarrangreno25@gmail.com)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara motivasi, kedisiplinan, serta faktor lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja aparatur di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Balikpapan. Menggunakan metodologi kuantitatif, data dihimpun dari 53 sampel yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dari total populasi sebanyak 67 pegawai. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner, sementara pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda berbasis SmartPLS. Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan krusial dalam meningkatkan kepuasan pegawai secara signifikan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kepuasan mereka di instansi tersebut.

Kata Kunci: **Kepuasan kerja, Motivasi, Kedisiplinan, Kondisi Lingkungan.**

### **ABSTRACT**

*This research investigates the determinants of employee job satisfaction within the Housing and Settlement Office of Balikpapan City, specifically focusing on work motivation, discipline levels, and the physical work environment. By employing a quantitative framework, the study engaged 53 respondents selected via purposive sampling from a total staff of 67. Primary data was gathered through structured questionnaires and subsequently processed using SmartPLS for multiple linear regression analysis. The empirical evidence indicates that while work motivation and discipline are significant drivers of job satisfaction, the work environment does not statistically contribute to employee contentment. These findings suggest that internal psychological and behavioral factors play a more dominant role than external workplace conditions in this specific administrative context.*

**Keywords: Job Satisfaction, work Motivation, Discipline, Workplace**

---

### **PENDAHULUAN**

Permasalahan permukiman kumuh menjadi tantangan global yang dihadapi berbagai negara didunia, terutama di kawasan perkotaan negara berkembang. Lebih dari 1 miliar penduduk dunia tinggal di kawasan permukiman kumuh dengan kondisi hunian yang tidak layak, akses air bersih terbatas, serta sanitasi buruk. Permukiman kumuh menjadi cerminan dari ketimpangan sosial-ekonomi dan ketidakseimbangan pembangunan di wilayah urban. Di Indonesia, urbanisasi yang tidak terkendali memperparah pertumbuhan kawasan kumuh. Berdasarkan data Kementerian PUPR

(2015), lebih dari 38.000 hektar kawasan kumuh tersebar di berbagai kota, yang ditandai dengan kepadatan tinggi, kualitas bangunan rendah, dan buruknya infrastruktur dasar. Penyebab utamanya meliputi migrasi dari desa ke kota, keterbatasan hunian formal yang terjangkau, serta lemahnya pengawasan dalam penggunaan lahan. Pemerintah telah menginisiasi berbagai program seperti KOTAKU (Kota Tanpa Kumuh), namun tantangan implementasi di lapangan masih besar (Prayoga & Mahagarmitah, 2024).

Pertumbuhan penduduk dan pembangunan ekonomi yang pesat di Balikpapan menimbulkan tantangan baru dalam penyediaan sarana dan prasarana, khususnya di sektor perumahan dan permukiman. Kebutuhan akan hunian yang layak, lingkungan permukiman yang tertata, serta infrastruktur pendukung yang memadai menjadi isu penting dalam pembangunan kota. Di bidang ini, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Balikpapan sebagai instansi berperan penting untuk merumuskan kebijakan, melaksanakan program, serta mengawasi pengelolaan perumahan dan Kawasan permukiman. Dinas ini bertugas untuk memastikan agar pembangunan perumahan berjalan selaras dengan tata ruang kota, meningkatkan kualitas permukiman, menata Kawasan kumuh, serta menjamin masyarakat memperoleh akses terhadap hunian yang layak dan terjangkau. <https://disperkim.balikipapan.go.id/>

Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dinas Perumahan serta tidak lepas dari kontribusi pengelolaan sumber daya manusia, karena pengelolaan aparatur yang profesional, disiplin, dan bermotivasi tinggi menjadi faktor utama dalam mewujudkan kinerja organisasi yang efektif. Pengelolaan sumber daya manusia adalah upaya mengatur tenaga kerja di dalam organisasi (Sudiantini et al., 2023). Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja pegawai. Kepuasan tersebut merupakan gambaran dari emosional individu atas tanggung jawab yang mereka emban, situasi kerja, dan relasi dengan teman. Karenanya, kualitas dan kesiapan sumber daya manusia yang mumpuni sangat krusial sebab berkontribusi besar dalam mewujudkan sasaran organisasi (Busari et al., 2025) sedangkan menurut (Retor, 2024) Konsep kepuasan kerja dipandang sebagai bentuk emosi menyenangkan yang bersumber dari interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya, yang mencerminkan penilaian individu terhadap pengalaman selama menjalankan pekerjaannya.

Beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini ditentukan oleh berbagai kontributor penting, diantaranya adalah dorongan motivasi, serta derajat kedisiplinan yang diterapkan. Motivasi menjadi gambaran dorongan psikologis yang menggerakkan pegawai untuk melakukan aktivitas kerja serta memberikan energi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan (Tanod et al., 2024). Keinginan karyawan untuk berpindah ke pekerjaan lain umumnya muncul ketika motivasi kerja menurun dan mereka merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (Rahmawati 2026). Studi yang sudah dilakukan oleh (Simamora & Sukati, 2024) Hasil

analisis mengindikasikan bahwa terdapat hubungan korelasi positif yang signifikan antara motivasi pegawai dengan kepuasan kerja, tetapi temuan berbeda diperoleh dari penelitian lain oleh (Kusuma & Adnyani, 2025) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan dipengaruhi oleh faktor motivasi. Di samping motivasi, disiplin kerja pun berperan sebagai elemen krusial yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Yusuf, 2024). Disiplin kerja mengindikasikan kesediaan dan tugas pegawai dalam menaati peraturan serta ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi (Sari & Wardhani, 2026). Meskipun terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruhnya terhadap kepuasan kerja ((Hasyim et al., 2022); Putri & Kustini, 2021)

Elemen tambahan yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja mencakup semua situasi dan suasana kerja yang melingkupi pegawai sehingga berdampak pada kinerja tugas mereka. Kehadiran lingkungan kerja yang optimal berperan strategis dalam memperlancar berbagai aktivitas kerja pegawai. Perlingkungan rasa aman dan kenyamanan para pegawai akan muncul apabila situasi ditempat kerja kondusif, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan tingkat efektivitas dan optimalitas yang lebih tinggi (Ambarwati & Permana, 2026). Situasi kerja yang memfasilitasi karyawan mencapai produktivitas maksimal dalam kondisi sehat, aman, dan nyaman secara optimal (Ezril et al., 2025; Hidayat & Anwar, 2024); (Sa'adah et al., 2024). Namun, penelitian ((Baktiar et al., 2024) Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Mengingat adanya inkonsistensi hasil studi-studi sebelumnya, studi ini bermaksud menguji bagaimana kontribusi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan para pegawai di lingkungan dinas perumahan dan kawasan permukiman kota Balikpapan

## **METODE PENELITIAN**

Objek kajian penelitian secara tepat menyasar pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Balikpapan, di mana studi ini mengkaji pengaruh dari variabel motivasi, tingkat kedisiplinan, serta kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai. Dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang berlandaskan paradigma positivisme. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi data melalui instrumen yang terstruktur serta teknik analisis statistik yang menyeluruh (Ariani, 2023).`

Total populasi studi ini mencakup 67 pegawai, terdiri dari ASN, PPPK, serta tenaga kontrak, sementara sampel terpilih sebanyak 53 pegawai ASN dan PPPK yang menerapkan metode purposive sampling. Untuk menghimpun data primer, peneliti menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala likert 5 tingkat, yang kemudian melalui wawancara pendahuluan

Analisis data dalam studi ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Prosedur ini diterapkan untuk menilai validitas, reliabilitas, serta korelasi antar variabel melalui tahapan pengujian *outer model* dan *inner model* secara bertahap. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui teknik *bootstrapping* dengan ambang signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Keputusan mengenai pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai didasarkan pada terpenuhinya kriteria nilai t-statistik di atas 1,96 serta nilai p-value di bawah 0,05.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Deskripsi Profil Demografis Responden Berdasarkan Variabel Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, serta Kelompok Usia**

| Klasifikasi Gender | Frekuensi (n) | Proporsi (%) |
|--------------------|---------------|--------------|
| Laki-laki          | 35            | 66%          |
| Perempuan          | 18            | 34%          |
| <b>Jumlah</b>      | <b>53</b>     | <b>100%</b>  |

| Pendidikan Terakhir | Jumlah    | Presentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| SMA/SMK             | 20        | 37,7 %         |
| D3                  | 5         | 13,2 %         |
| S1                  | 15        | 35,8 %         |
| S2                  | 7         | 13,2 %         |
| <b>Jumlah</b>       | <b>53</b> | <b>100 %</b>   |

| Lama bekerja        | Jumlah    | Presentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Kurang dari 1 Tahun | 1         | 1,9 %          |
| Rentang 1-5 Tahun   | 22        | 41,5 %         |
| Usia 6 s.d 10 Tahun | 13        | 24,5 %         |
| Melebihi 10 Tahun   | 17        | 32,1 %         |
| <b>Jumlah</b>       | <b>53</b> | <b>100%</b>    |

| Usia                | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| Rentang 21 sd 30 th | 10     | 18,9 %         |
| Usia 31 s/d 40 th   | 17     | 32,1 %         |

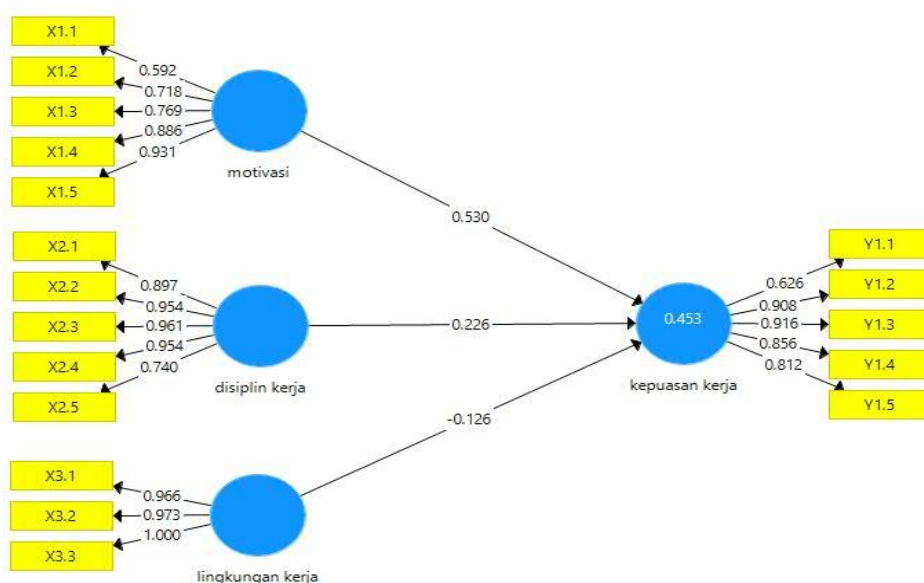
|                    |           |              |
|--------------------|-----------|--------------|
| Masa 41 hingga 5th | 17        | 32,1 %       |
| Diatas 50 Tahun    | 9         | 17 %         |
| <b>Jumlah</b>      | <b>53</b> | <b>100 %</b> |

Berdasarkan informasi dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Balikpapan sebanyak 53 orang dengan komposisi jenis kelamin yaitu responden laki-laki 35 orang (66%) dan responden perempuan sebanyak 18 orang (34%). Berdasarkan kelompok pendidikan, responden terbanyak didominasi oleh lulusan SMA sederajat Dan S1 masing-masing sebanyak 20 orang (37,7%) dan 19 orang (35,8%), kemudian pendidikan D3 Dan S2 sama yaitu sebanyak 7 orang (13,2%).

Berdasarkan pada tingkat usia, didominasi pada kelompok 31-40 Tahun dan 41-50 tahun memiliki jumlah responden yang sama, yakni masing-masing 17 orang (32,1%), diikuti usia 21-30 tahun sebanyak 10 orang (18,9%), serta usia di atas 50 tahun dengan 9 orang (17%).

Berdasarkan distribusi masa kerja responden, kelompok dominan adalah pegawai dengan pengalaman 1-5 tahun mencapai 22 orang (41,5%), diikuti oleh yang berusia kerja >10 tahun sebanyak 17 orang (32,1%), 6-10 tahun dengan 13 orang (24,5%), serta <1 tahun hanya 1 orang (1,9%). Pola ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Balikpapan memiliki pengalaman organisasi yang matang dan kompeten.

### Evaluasi Outer Model Pengujian Validitas Konvergen



Gambar 1. Representasi Visual *loading Factor* Penelitian

| Tabel 2 Hasil pengukuran |                                      | Validitas konvergen pada Seluruh Variabel |       |       |
|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------|-------|-------|
|                          | penelitian berdasarkan outer Loading |                                           |       |       |
|                          | (X1)                                 | (X2)                                      | (X3)  | (Y)   |
| X1.1                     | 0,592                                |                                           |       |       |
| X1.2                     | 0,718                                |                                           |       |       |
| X1.3                     | 0,769                                |                                           |       |       |
| X1.4                     | 0,886                                |                                           |       |       |
| X1.5                     | 0,931                                |                                           |       |       |
| X2.1                     |                                      | 0,897                                     |       |       |
| X2.2                     |                                      | 0,954                                     |       |       |
| X2.3                     |                                      | 0,961                                     |       |       |
| X2.4                     |                                      | 0,954                                     |       |       |
| X2.5                     |                                      | 0,740                                     |       |       |
| X3.1                     |                                      |                                           | 0,966 |       |
| X3.2                     |                                      |                                           | 0,973 |       |
| X3.3                     |                                      |                                           | 1,000 |       |
| Y1.1                     |                                      |                                           |       | 0,626 |
| Y1.2                     |                                      |                                           |       | 0,908 |
| Y1.3                     |                                      |                                           |       | 0,916 |
| Y1.4                     |                                      |                                           |       | 0,856 |
| Y1.5                     |                                      |                                           |       | 0,812 |

Tabel 2 mengindikasikan bahwa seluruh butir indikator telah memenuhi syarat nilai *factor loading* sebesar 0,70, atas dasar pemenuhan kriteria yang ditetapkan dan dinyatakan valid. Dengan demikian, semua indikator layak digunakan untuk tahap analisis lanjutan karena mampu merepresentasikan variabel laten secara konsisten dan andal.

Berdasarkan tabel 3 mengindikasikan bahwa nilai composite reliability telah melampaui 0,60, sehingga semua variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Selain itu, skor Cronbach's alpha lebih dari 0,60 menegaskan bahwa seluruh indikator bersifat reliabel secara konsisten.

**Tabel 3 Nilai Konstruk Reliabilitas**

|                            | Cronbach's Alpha | (AVE) |
|----------------------------|------------------|-------|
| Motivasi (X1)              | 0,842            | 0,622 |
| Disiplin Kerja (X2)        | 0,947            | 0,819 |
| Lingkungan Kerja (X3)      | 0,979            | 0,960 |
| Tingkat Kepuasan Kerja (Y) | 0,883            | 0,690 |

**Hasil Pengukuran Inner Model  
 R Square (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4 Nilai R Square (R<sup>2</sup>)**

| Model             | R Square | R Kuadrat yang disesuaikan |
|-------------------|----------|----------------------------|
| Model penelitiann | 0,453    | 0,419                      |

Tabel 4 mengungkapkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,453, yang mengartikan variabel independen mampu menjelaskan 45,3% variabilitas pada variabel dependen, sementara 54,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar ruang lingkup penelitian ini.

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

**Tabel 5 Nilai Effect Size**

|      | (Y)   |
|------|-------|
| (X2) | 0,056 |
| (Y)  |       |
| (X3) | 0,022 |
| (X1) | 0,355 |

Sumber: Analisis Data SmartPLS (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki kontribusi paling dominan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,355. Di sisi lain, variabel disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) masing-masing mencatatkan nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,056 dan 0,022, yang mengindikasikan pengaruh yang relatif rendah terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 6 nilai Fit Model**

|      | <i>Saturated Model</i> | <i>Estimated Model</i> |
|------|------------------------|------------------------|
| SRMR | 0,100                  | 0,100                  |
| dULS | 1,724                  | 1,724                  |
| DG   | 105,795                | 105,773                |

|                   |          |          |
|-------------------|----------|----------|
| <b>Chi-Square</b> | 1934,785 | 1934,785 |
| <b>NFI</b>        | 0,317    | 0,317    |

Berdasarkan Tabel 6, nilai SRMR sebesar 0,100 dan NFI sebesar 0,317 menunjukkan bahwa tingkat kecocokan model tergolong cukup dan masih dapat diterima untuk analisis PLS.

### Analisis Hipotesis

**Tabel 7 Nilai Path Coefficients**

|                   | Sample | Values       | Keterangan |
|-------------------|--------|--------------|------------|
| (X2) terhadap (Y) | 0,226  | <b>0,049</b> | Diterima   |
| (X3) terhadap (Y) | -0,126 | <b>0,191</b> | Ditolak    |
| (X1) terhadap (Y) | 0,530  | <b>0,000</b> | Diterima   |

Sumber: Analisis Data SmartPLS (2026)

Analisis Uji hipotesis yang disajikan dalam Tabel 7 mengungkapkan variasi pengaruh antar variabel terhadap kepuasan kerja. Motivasi terbukti memiliki korelasi positif yang sangat signifikan ( $p = 0,000$ ), diikuti oleh disiplin kerja yang juga menunjukkan signifikansi statistik ( $p = 0,049$ ). Sebaliknya, variabel lingkungan kerja gagal mencapai ambang batas signifikansi yang dipersyaratkan ( $p = 0,191$ ), sehingga pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak dapat dikonfirmasi dalam studi ini.

### SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa motivasi terbukti berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Jadi instansi perlu memperkuat motivasi pegawai dengan memberikan Penghargaan atas prestasi kerja serta penyediaan kesempatan pengembangan diri kompetensi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kerja sama.

Selanjutnya Temuan penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja terbukti . Oleh karena itu instansi perlu meningkatkan penerapan disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan secara adil, serat pembinaan yang berkelanjutan agar tercipta tanggung jawab dan komitmen kerja yang lebih baik, sementara hasil analisis tidak menunjukkan Kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja. Meskipun demikian, instansi tetap perlu menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, agar proses kerja dapat berjalan dengan baik serta mendukung pegawai secara keseluruhan.

### DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). Lingkungan kerja terhadap kinerja pada dinas pendidikan semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi*

*Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, 13, 1–13.*

- Ariani, M., Hadiytno, D., & Anam, H. (2023). *Buku ajar Metodologi penelitian* (Nuraini (ed.)). Pt rajagrafindo persada.
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Busari, U. B. W., Hadiyatno, D., & Rahajeng Cahyaning Putri Cipto. (2025). Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Pada Guru Smp Negeri 11 Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 16(1), 225–234. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.584>
- Ezril, Ishak, K., Erlina, E., & Mulyani. (2025). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota dumi*. 2(3), 526–535.
- Hasyim, W., Putra, M., Wijayati, A., & Prodi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Hidayat, A., & Anwar, S. (2024). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi kasus pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat). *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics*, 1(2), 150–157. <https://doi.org/10.59407/jdedte.v1i2.704>
- Kusuma, I. W. G. A., & Adnyani, G. A. D. (2025). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Hotel Pita Maha Ubud. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 4(1), 239–258. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v4i1.3700>
- Prayoga, S., & Mahagarmitha, R. (2024). *Peningkatan permukiman kumuh kota studi kelurahan klandasan kota balikpapan*. 2, 27–34.
- 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>
- Rahmawati, I. A., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2026). Motivasi Ekstrinsik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, 13*, 116–129.
- Retor, M. A., Hasan, S., & Yuliani, T. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan*

*Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Balikpapan. 16, 207–216.*

- Sa'adah, L., Taqiyuddin, A., & Valeria, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2381>
- Sari, S. N. Y., & Wardhani, R. A. N. (2026). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan uptd puskesmas kaliwates jember. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 13, 45–57.
- Sudiantini, D., Ainiyah, K. ', Kindo, K., Fitra, M. B., & Okniazi, M. R. (2023). Mufakat : Kajian Pustaka Pada Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1–8. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>
- Tanod, G. E., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 451–460. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.510>
- Vebiola Simamora, H., & Sukati, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 27–39. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1455>
- Yusuf, T. & T. Y. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja , motivasi , dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru sma patra dharma Balikpapan . Pembimbing bapak H . Tamzil Yusuf dan ibu tutik Yuliani . Penelitian ini kepuasan kerja guru SMA Patra Dharma Balikpapan . Total sampel ya. 15(1), 361–370.*