

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Divisi HSC

Khaerul Nur Pratiwi¹, Hasanah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Mar 25, 2025

Revised Apr 20, 2025

Accepted May 21, 2025

Keywords:

Kepuasan Kerja Karyawan
Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja
Motivasi Kerja

ABSTRACT

Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Divisi HSC. Metode penelitian ini menggunakan teknik asosiatif, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan jumlah 50 responden dan peneliti dalam analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan nilai sebesar $3,140 > 1,68$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan nilai sebesar $3,266 > 1,68$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan nilai sebesar $3,102 > 1,68$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Sedangkan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dengan nilai sebesar $21,130 > 2,80$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Khaerul Nur Pratiwi¹, Hasanah²

Universitas Muhammadiyah Jakarta,

Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten. Indonesia

Email: khaerulnurp@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yakni salah satu faktor penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai memperoleh harapan nya, karena sumber daya manusia memegang adanya peranan yang sangat penting dalam menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan bagi perusahaan. Menurut (Dessler, 2015:117) manajemen sumber daya manusia ialah sebuah praktek dan kebijakan yang diperlukan oleh masyarakat untuk melakukan suatu aspek manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, penyortiran, pembinaan dan peningkatan serta evaluasi. Dan supaya manajemen dapat berjalan perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten dan memiliki skill yang selaras dengan visi misi dan tujuan perusahaannya sehingga mewajibkan dalam suatu perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawan agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menimbulkan dampak yang bagus bagi kemajuan perusahaan. Karyawan adalah julukan

suatu makhluk hidup sosial yang bekerja dalam suatu perusahaan dan karyawan adalah salah satu aset utama bagi setiap perusahaan. Dan sikap-sikap para karyawan terhadap pekerjaan dimulai dari adanya rasa nyaman dan cinta terhadap pekerjaannya dan ketika para karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan, perusahaan harus memenuhi keinginan para karyawan sehingga bisa menimbulkan akan rasa kepuasan kerja dalam dirinya.

Variabel pertama yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tenang dan nyaman sangat esensial untuk ada di sekitar tempat bekerja karena dengan adanya kenyamanan, karyawan mampu lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ketika adanya permasalahan lingkungan karyawan sangat dapat mempengaruhi segala kenyamanan dalam bekerja seperti kurang fokusnya dalam bekerja dan adanya perasaan tidak nyaman saat bekerja sehingga dibawa sampai kedalam pekerjaan dan mengakibatkan tidak selesainya pekerjaan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Permasalahan lingkungan kerja memang wajib untuk diperhatikan secara serius, karena dapat menyangkut di hasil akhir atau hasil output dari pekerjaan dan berdampak bagi perusahaannya.

Dalam hal ini, lingkungan kerja yang baik tidak sekadar menunjang para karyawan ketika menjalankan tugasnya dan pekerjaannya di dalam perusahaan, namun juga dalam memberikan rasa nyaman kepada para karyawan sehingga menjadi faktor terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi karyawan dan dapat bekerja lebih berdedikasi bagi perusahaan. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang akan ditempati oleh para karyawan, supaya para karyawan mampu bekerja lebih baik serta fokus dalam mengurus tugasnya masing-masing guna mencapai tujuan perusahaan.

Variabel kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja selain lingkungan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yakni segala keadaan yang diciptakan melalui kesadaran seseorang yang muncul perilaku ketika menaati peraturan sebuah perusahaan dan paham akan kewajiban maupun yang dilarang dalam sebuah perusahaan. Para karyawan yang memiliki pemahaman perihal sikap disiplin, maka tidak akan merasa keberatan jika menjalankan atau menaati aturan yang sudah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Dan untuk mengetahui disiplin kerjanya para karyawan dapat dilihat dari tepat waktu datang ke kantor serta mengikuti semua peraturan yang ada di sebuah perusahaan, karena jika tidak memiliki sifat disiplin kerja dan tidak mengikuti aturan yang sudah ada dapat dikenakan sanksi lisan atau sanksi tertulis yang diberikan oleh perusahaan. Adanya sanksi karena agar para karyawan dapat melakukan introspeksi diri dan dapat disiplin atas peraturan yang ada.

Variabel ketiga yang berpengaruh bagi kepuasan kerja selain lingkungan kerja dan disiplin kerja yaitu ada motivasi kerja. Motivasi ialah desakan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi supaya mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan nya. Artinya yaitu motivasi sangat penting berada di dalam kehidupan manusia sebagai pendorong semangat untuk melakukan kegiatan-kegiatan dan menyelesaikan pekerjaan serta ketika saat menyesuaikan diri dengan lingkungannya agar mencapai kepuasan kerja yang optimal. Dan untuk mengetahui tentang motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dapat terlihat dari sikap para karyawan salah satunya yang bekerja tidak maksimal, karyawan banyak yang terlambat, dan mereka merasa mendapatkan tekanan lebih dari atasan sehingga tidak ada motivasi untuk mencapai kepuasan kerja.

Adapun yang berkenaan dengan faktor-faktor lain dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Kompensasi ialah suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan terhadap hasil pekerjaan karyawan seperti gaji, tunjangan, bonus dan barang. Kompensasi merupakan pendorong utama karyawan dalam semangat bekerja, karena dengan adanya kompensasi dapat memenuhi kebutuhannya sehingga karyawan mendapatkan kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja. Kompensasi sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sedangkan budaya organisasi yaitu kebiasaan yang sudah terjalin lama dan sudah diterapkan dalam sehari-hari berupa keyakinan, serta pedoman yang ada di suatu organisasi. Adanya budaya organisasi juga merupakan sebagai faktor pendukung dalam tercapainya kepuasan kerja dan juga untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Budaya organisasi bagi karyawan dapat memberikan kekuatan dan kepercayaan yang positif terhadap perusahaan dan untuk mendorong tingkat produktivitas dalam jangka pendek dan jangka panjang

dalam organisasi atau perusahaannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umam, 2010) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka dari itu seperti yang telah dikemukakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sangat penting bagi para karyawan, agar para karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik serta menjadi lebih baik lagi sehingga dapat merasakan kepuasan kerja. Dengan merujuk pada hal tersebut mendorong peneliti supaya mengkaji lebih lanjut dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PLN (PERSERO) DIVISI HSC".

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian teknik asosiatif karena untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian, waktu yang dilakukan oleh peneliti yaitu selama 3 bulan dengan populasi dari semua pegawai Divisi HSC yang berjumlah 50 pegawai dan menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu teknik sampling jenuh. Dalam mengumpulkan data, peneliti mengaplikasikan pendistribusian kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sambil menggunakan skala likert dari skala 1-5 untuk mewakili seluruh pendapat para responden. Setelah pengumpulan data, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,562	0,281	Valid
Instrumen 2	0,469	0,281	Valid
Instrumen 3	0,485	0,281	Valid
Instrumen 4	0,383	0,281	Valid
Instrumen 5	0,341	0,281	Valid
Instrumen 6	0,573	0,281	Valid
Instrumen 7	0,571	0,281	Valid
Instrumen 8	0,601	0,281	Valid
Instrumen 9	0,358	0,281	Valid
Instrumen 10	0,611	0,281	Valid

Sumber : Data Diolah

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,560	0,281	Valid
Instrumen 2	0,605	0,281	Valid
Instrumen 3	0,576	0,281	Valid
Instrumen 4	0,525	0,281	Valid
Instrumen 5	0,662	0,281	Valid
Instrumen 6	0,502	0,281	Valid
Instrumen 7	0,662	0,281	Valid
Instrumen 8	0,650	0,281	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,537	0,281	Valid
Instrumen 2	0,465	0,281	Valid
Instrumen 3	0,702	0,281	Valid

Instrumen 4	0,726	0,281	Valid
Instrumen 5	0,692	0,281	Valid
Instrumen 6	0,555	0,281	Valid
Instrumen 7	0,595	0,281	Valid
Instrumen 8	0,650	0,281	Valid
Instrumen 9	0,642	0,281	Valid
Instrumen 10	0,569	0,281	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X3)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,466	0,281	Valid
Instrumen 2	0,356	0,281	Valid
Instrumen 3	0,551	0,281	Valid
Instrumen 4	0,516	0,281	Valid
Instrumen 5	0,405	0,281	Valid
Instrumen 6	0,383	0,281	Valid
Instrumen 7	0,484	0,281	Valid
Instrumen 8	0,593	0,281	Valid
Instrumen 9	0,460	0,281	Valid
Instrumen 10	0,600	0,281	Valid

Sumber : Data diolah

Berlandaskan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti bisa diketahui bahwa $df = 50 - 3 = 47$ sehingga dapat r_{tabel} sebesar 0,281 dan Uji validitas instrumen kepuasan kerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat dinyatakan valid karena semua variabel nilai r hitungnya lebih besar daripada r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

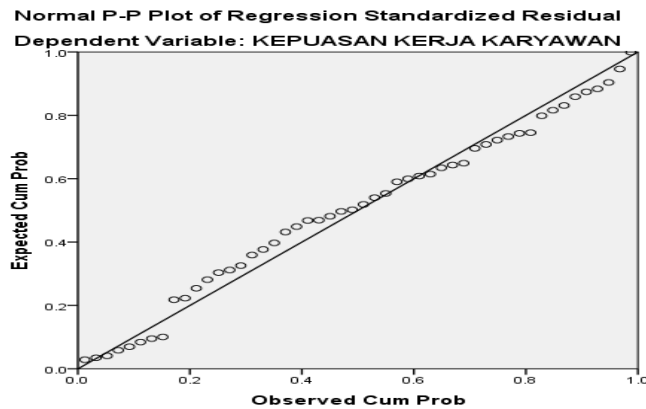
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,657	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,737	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,812	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,633	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil data diolah

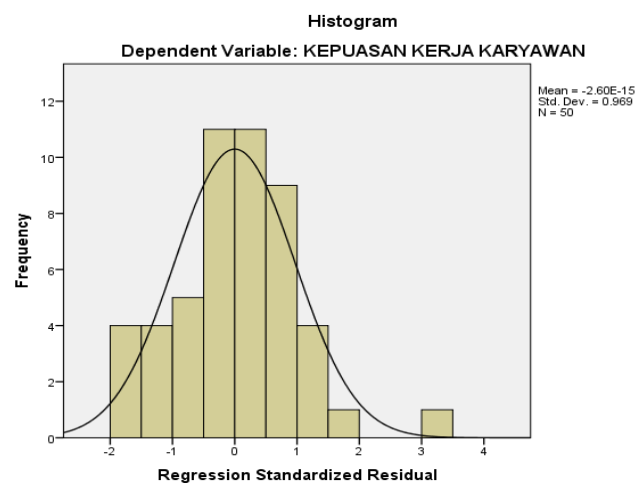
Berdasarkan analisa data, bisa dipahami bahwa hasil uji reliabilitas bagi setiap variabelnya dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan reliabel, karena hasil *Cronbach's Alpha* di atas dari skor 0,600

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot



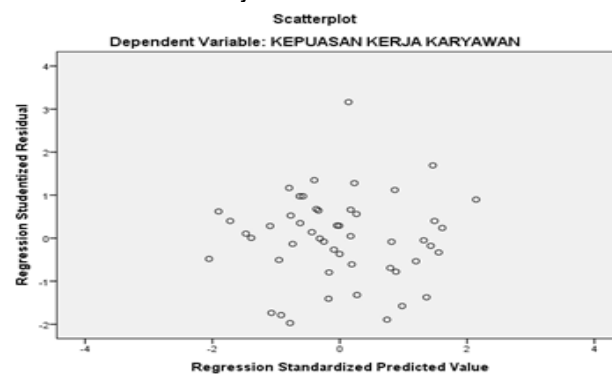
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas grafik normal p-plot yaitu menyebar dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat diindikasikan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal dan hasil uji normalitas grafik histogram memiliki pola data yang cenderung miring ke kanan sehingga dapat ditunjukkan data tersebut sudah berdistribusi dengan normal

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot



Bisa diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.574	5.847		.269	.789		
LINGKUNGAN KERJA	.388	.123	.370	3.140	.003	.659	1.517
DISIPLIN KERJA	.326	.100	.382	3.266	.002	.667	1.499
MOTIVASI KERJA	.311	.100	.299	3.102	.003	.984	1.017

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data Spss

Berlandaskan hasil olah data mengetahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,517 < 10 dan dengan nilai *tolerance* 0,659 > 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel disiplin kerja 1,499 < 10 dengan nilai *tolerance* 0,667 > 0,10. Dan nilai VIF Motivasi Kerja yakni 1,017 < 10 dengan nilai *Tolerance* 0,984 > 0,10. sehingga bisa dipastikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.574	5.847		.269	.789
LINGKUNGAN KERJA	.388	.123	.370	3.140	.003
DISIPLIN KERJA	.326	.100	.382	3.266	.002
MOTIVASI KERJA	.311	.100	.299	3.102	.003

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data

Bisa diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda bisa diartikan di bawah ini :

$$Y = 1,574 a + 0,388 X_1 + 0,326 X_2 + 0,311 X_3$$

a = 1,574 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel X₁, X₂, dan X₃ (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) sebesar 0, itulah mengapa nilai variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan sebesar 1,574 point.

B₁ = 0,388 menunjukkan variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki arah regresi positif, dimana dalam setiap kenaikan 1 poin pada nilai variabel Lingkungan kerja, sehingga untuk variabel Kepuasan Karyawan akan naik hingga 0,388 point.

$B_2 = 0,326$ menunjukkan parameter regresi variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan hubungan regresi positif, apabila terjadi peningkatan satu poin pada nilai variabel Disiplin kerja, karenanya untuk variabel Kepuasan kerja karyawan potensi meningkat sampai 0,326 point.

$B_3 = 0,311$ membuktikan estimasi regresi variabel motivasi kerja (X_3) memperlihatkan hubungan regresi positif, saat terdapat kenaikan satu poin pada nilai variabel Motivasi kerja, lantas untuk variabel Kepuasan kerja karyawan bisa mengalami peningkatan 0,311 point.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.552	1.651

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

dapat diketahui bahwa hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan yakni sebanyak 0,579 atau 57,9% sehingga tersisa yaitu sebesar 42,1% yang ditentukan oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.574	5.847		.269	.789
	LINGKUNGAN KERJA	.388	.123	.370	3.140	.003
	DISIPLIN KERJA	.326	.100	.382	3.266	.002
	MOTIVASI KERJA	.311	.100	.299	3.102	.003

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data spss

Dapat diketahui bahwa hasil olah data yang dilakukan peneliti yakni berikut :

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai t hitung > t tabel diketahui yaitu $3,140 > 1,68$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ atau 5% maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang maksudnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Divisi HSC.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai t hitung > t tabel yaitu $3,266 > 1,68$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ atau 5%, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Divisi HSC.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,102 > 1,68$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ atau 5% maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, penjelasannya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Divisi HSC.

Uji f

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.687	3	57.562	21.130	.000 ^b
Residual	125.313	46	2.724		
Total	298.000	49			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : hasil olah data spss

Dapat dipahami bahwa hasil F hitung sebesar 21,130 lebih besar daripada F tabel 2,80 atau $21,130 > 2,80$ sedangkan nilai signifikansi diketahui lebih kecil $0,000 < 0,05$. Bisa di katakan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Divisi HSC.

4. KESIMPULAN

Maka berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan serta penganalisa data yang sudah dilakukan oleh peneliti, bisa diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Divisi HSC. Dan juga memiliki pengaruh secara bersama-sama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Divisi HSC.

REFERENSI

- Achmawati Novel, N.J., Paringsih, Setiawan, D.Z., Samsuddin, D.H., n.d. Buku Ajar Manajemen SDM, Cetakan Pe. ed. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi.
- (Ayu Rahayu, 2020) Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, Dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2015 – 2018. 1–17.
- .Batjo, N., Shaleh, D.M., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Aksara Timur. Aksara Timur, Makassar Sulawesi Selatan.
- (Conie Nopinda Br Sitepu dan Noni Yusnita Br Surbakti, 2022). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor*. J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Akunt. 2, 217–226.
- Gatto, P.A., Awangga, R.M., 2023. PENGELOMPOKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI BERDASRKAN ABSENSI MENGGUNAKAN ALGORITMA K-MEANS, Cetakan Pe. ed. Penerbit Buku Pedia, Bandung.
- (Hendrawan et al., 2023) *Job Satisfaction Of Bank Syariah Indonesia Employees Post-Merger*. JPS (Jurnal Perbank.Syariah) 4, 213–230.
- Hermawan, I., 2019. METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN MIXED METHODE, Cetakan Pe. ed. Hidayatul Quran Kuningan, Kuningan.
- (Marisya, 2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN J. Manaj. 1, 553–562.
- (Masturi et al., 2021). Jurnal Inovasi Penelitian. J. Inov. Penelit. 1, 1–208.
- (Prabowo dan Lesmana, 2023) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lensa Ilm. J. Manaj. dan Sumberd. 2, 67–71.

- (Prasetya, 2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. e-library UNIKOM 12–34.
- (Rahmi et al., 2024), R., KUSDARIANTO, I., SAMSINAR, S., 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Sampoerna Kayoe. *Jesya* 7, 804–813.
- (Rulianti dan Nurpibadi, 2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya* 6, 849–858.
- (Sa'adah, L., & Munir, 2020) *Kualitas Layanan, Harga, Citra Merk Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Konsumen*. Jombang LPPM Univ. KH. A. Wahab Hasbullah 2023 Vol. 11 No.2 Hal 124-136 27, 58–66.
- Santoso, S., 2019. *Mahir Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- (Setioningtyas dan Dyatmika, 2020) *Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia*. *Maj. Ekon.* 25, 19–28.
- (Simanungkalit, 2022). Pengaruh Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda. *Univ. HKBN Nommensen* 1–29.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta
- Sumargo, B., 2020. *TEKNIK SAMPLING*, Cetakan Pe. ed. UNJ Press.
- Suryani, D.N.K., Sri Laksemini, D.K.D.I., Ximenes, D.M., 2019. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Buku Ajar Perilaku Organisasi. Publisher Nila Cakra, Bali.
- Syarweny, N., 2024. *Buku Ajar Manajemen Kinerja*, PT. Sonpedia Publishing Indonesia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi.
- (Vanessa dan Nawawi, 2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *J. Manajerial Dan Kewirausahaan* 4, 497.
- (Waskito dan Sumarni, 2023). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Kinerja* 5, 315–328.
- (Widarti, 2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Univ. Negeri Makassar*.
- (Yuliantini dan Santoso, 2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *J. Manaj. Oikonomia* 16, 29–44.