

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Purbalingga

Dika Prasetyo^{1*}, Sri Sundari², P. Edi Sumantri³

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto^{1,2,3}

dikaprasetiyo210303@gmail.com^{1*}, ssundari.ku@gmail.com², mantriuwk67@yahoo.co.id³

Abstract

Purpose: This research aims to determine and analyze the influence of the work environment, work discipline, work motivation and communication on job satisfaction of Purbalingga Regency Environmental Service employees.

Methodology/approach: This is quantitative study, with a sample size of 90 employees. This study employed a sample of 73 respondents. Data collecting methods include surveys, observations, and interviews. The sample technique used was proportional stratified random sampling. This study's analytical techniques include multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the t test.

Results/findings: The results of this research show that the work environment, work discipline, work motivation and communication have a significant positive effect on the job satisfaction of Purbalingga Regency Environmental Service employees.

Limitations: The research is limited by the fact that during the data collection process, information provided by respondents through questionnaires may not always accurately reflect the respondents' true opinions. This is due to a variety of factors, including individual differences in thoughts, assumptions, and understandings as well as the honesty of the respondents when filling out the questionnaire. With a R Square value of 80.5%, the research indicates that 19.5% of the variables, such as workload, organizational culture, and job stress, continue to be significant outside of the study.

Contribution: The implications of this research are that the Purbalingga Regency Environmental Service must receive fair treatment in carrying out work, must be able to behave politely towards customers, must always use knowledge in order to achieve success in work, must exchange ideas with colleagues to take appropriate action.

Keyword : *job satisfaction, work environment, work discipline, work motivation, communication*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Pengelolaan kontribusi karyawan yang tepat diperlukan dalam setiap aktivitas bisnis untuk mencapai tujuan bisnis. Kemampuan dan kompetensi setiap karyawan dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan sumber daya manusia sebagai landasan dan sumber kehidupan bisnis, kesulitan terhadap sumber daya manusia masih ada hingga saat ini. Karena sumber daya manusia merupakan partisipan utama dalam seluruh operasi bisnis, kinerja mereka akan menjadi faktor penentu seberapa baik kegiatan perusahaan dilaksanakan.

Evaluasi seseorang terhadap tingkat kepuasan kerjanya didasarkan pada faktor-faktor spesifik pada lingkungan kerja dan perbandingan dengan tingkat kepuasan orang lain (Handayani *et al.*, 2023). Kepuasan kerja diartikan oleh Sutrisno *et al.*, (2022) sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam pikiran, perasaan, dan perilakunya. Kondisi emosional karyawan berkorelasi dengan kepuasan kerja, karena terdapat konvergensi faktor yang berkaitan dengan layanan karyawan dan struktur insentif perusahaan.

Lingkungan kerja yang merupakan suatu faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Ruang tempat karyawan melakukan tugasnya sehari-hari disebut lingkungan kerja. Tempat kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman kepada pekerja dan memungkinkan mereka untuk bekerja sebaik mungkin (Hafidzi *et al.*, 2023). Menurut Kurniati & Jaenab (2020) Kondisi di tempat kerja yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap pekerja, secara bersama-sama disebut sebagai lingkungan kerja. Meskipun penelitian sebelumnya meneliti bagaimana tempat kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja, temuan mereka tidak selalu konsisten,

menurut Taufiq *et al.*, (2023); Lase (2021); menemukan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mukaromah & Marselina pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara negatif oleh tempat kerja.

Faktor lain yang berpotensi memberikan pengaruh pada kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Keinginan seseorang untuk mengikuti peraturan dan hukum yang berlaku disekitarnya inilah yang disebut dengan disiplin kerja (Sa'adah *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Pratama *et al.*, (2022) Sikap yang dimiliki seorang individu atau sekelompok individu terhadap standar tertulis maupun tidak tertulis, serta sikap jujur yang diwujudkan dalam perilaku atau aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, disebut dengan disiplin kerja. Dampak disiplin kerja terhadap kepuasan kerja telah dipelajari oleh akademisi lain, namun temuan mereka tidak konsisten. Menurut Junaedi & Digdowiseiso (2023); Tegor *et al.*, (2023) menemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Mustika & Oktavianti (2021) menemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah negatif.

Motivasi kerja merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja selain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dorongan semangat kerja dan keinginan untuk memaksimalkan bakat dan kapasitas dalam mencapai tujuan organisasi merupakan motivasi kerja (Wijiasih *et al.*, 2020). Menurut Pally & Septyarini (2022) motivasi kerja merupakan proses memberi semangat kepada bawahan agar dapat bekerja dalam batas tertentu guna untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Peneliti sebelumnya telah meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja namun masih menemukan hasil yang bervariasi. Menurut Nofiantari *et al.*, (2023); Adnyana *et al.*, (2023) Pancasila *et al.*, (2020) menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mustika & Oktavianti (2021) menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah negatif.

Selanjutnya komunikasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu interaksi sosial yang paling umum antar manusia adalah komunikasi. Kemampuan suatu kelompok dalam berkomunikasi secara efektif akan memudahkan dalam menyelesaikan suatu tugas (Herawati *et al.*, 2022). Menurut Hen *et al.*, (2022) mentransfer ide dari satu sumber ke penerima adalah proses komunikasi. Hal ini bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang. Peneliti sebelumnya telah meneliti pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja namun masih menemukan hasil yang bervariasi. Menurut Aulia & Fijannah (2023); Alfauzi *et al.*, (2021) menemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Imbang *et al.*, (2022) menemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja adalah negatif.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga adalah sebuah lembaga pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi untuk melindungi dan menjaga lingkungan hidup di wilayah Kabupaten Purbalingga. Lembaga ini bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, pengendalian, dan pencegahan terhadap aktivitas-aktivitas yang dapat merugikan lingkungan hidup, seperti pencemaran udara, air, dan tanah. Dinas juga bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya alam dengan cara yang berkelanjutan dan memperhatikan keseimbangan ekosistem.

Bersumber dari pra observasi dengan melalui wawancara singkat bersama pihak administrasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga diperoleh informasi bahwa terjadinya tingkat kemangkiran pegawai yang fluktuatif atau naik turun. Menurut As'ad & Mohammad (2012) menjelaskan indikasi adanya ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi.

Tingkat absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga pada bulan Juli sebesar 0,55% kemudian mengalami peningkatan pada bulan Agustus menjadi 0,61% sedangkan pada bulan September menurun menjadi 0,50% pada bulan Oktober menjadi bulan tertinggi tingkat absensi yang dilakukan pegawai sebesar 0,76% kemudian mengalami penurunan pada bulan November menjadi 0,66% dan bulan Desember 0,61%. Kondisi tersebut merupakan sesuatu indikasi bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga masih fluktuatif karena dilihat dari tingkat absensi selama enam bulan terakhir tersebut masih mengalami peningkatan dan penurunan yang dapat membuat ketidakseimbangan.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

a. Kepuasan Kerja

Sikap individu terhadap pekerjaannya, baik baik atau negatif dan dinyatakan sebagai kepuasan atau ketidakpuasan, secara kolektif disebut sebagai kepuasan kerja. Dengan memperhatikan dan menjaga hubungan baik antar pegawai dan pemimpin, organisasi dapat menciptakan kepuasan kerja (Fredriksz, 2024). Sedangkan menurut Handayani *et al.*, (2023) Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan seseorang tentang bagaimana dirinya memandang pekerjaannya berdasarkan pengamatan atau evaluasinya, hal ini mempengaruhi kinerja pekerjaan dan pencapaian tujuan. Kebahagiaan kerja karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh pengolahan sumber daya manusia, sehingga kepuasan kerja menjadi faktor yang penting. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai melakukan perubahan terhadap karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif pekerja, termasuk perasaan dan perilaku dalam tanggungjawab pekerjaannya. Tentunya melalui evaluasi kerja sebagai rasa penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Nawawi, 2019). Bagi individu kepuasan kerja memungkinkan tumbuhnya komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian kepuasan kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi biaya melalui perubahan sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya (Ramadhina & Frianto, 2023).

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja seorang pekerja dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Beberapa contoh faktor tersebut adalah suhu, pencahayaan, keamanan, fasilitas, alat bantu kerja, dan kebersihan secara keseluruhan. Peralatan di lingkungan sekitar pekerja, teknik kerjanya, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaannya baik secara individu maupun kolektif, semuanya dapat dianggap sebagai aspek lingkungan kerja mereka (Afandi, 2018). Menurut Hafidzi *et al.*, (2023) Karyawan menjalankan bisnis sehari-hari mereka di lingkungan kerja. Tempat kerja yang aman dan menyemangati akan memberikan kepercayaan diri pekerja dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik (Hafidzi *et al.*, 2023). Lingkungan kerja bagi suatu organisasi sangatlah penting, oleh karena itu perlu adanya pengaturan dan penataan unsur-unsur lingkungan kerja dalam organisasi. Ada empat hal penting yang mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan yaitu alat bantu kerja, fasilitas, suasana kerja, keamanan cahaya, warna, udara dan suara (Handayani *et al.*, 2023). Cara pekerja melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh tempat kerjanya. Pekerja yang beroperasi pada lingkungan yang mendukung kinerja optimal juga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi; sebaliknya, pekerja yang beroperasi pada lingkungan yang tidak memadai atau tidak mendukung kerja optimal akan menanggung akibatnya. Karena merasa tidak nyaman, mudah lelah, dan lesu, kinerja pekerja menjadi buruk (Krisyanto, 2022).

c. Disiplin Kerja

Di tempat kerja, disiplin mengacu pada sikap dan perilaku individu yang mencerminkan kesesuaian, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dengan standar perusahaan atau organisasi dan undang-undang yang sesuai (Peny, 2023). Sedangkan menurut Pratama *et al.*, (2022) Sikap seseorang atau suatu kelompok terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sikap jujur yang diwujudkan dalam perilaku atau kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan, disebut dengan disiplin kerja. Menurut Mustika & Oktaviani (2021) ide manajemen yang dikenal sebagai “disiplin kerja” memerlukan perilaku teratur dari para anggotanya. Keadaan yang disebut disiplin adalah keadaan yang mendorong atau menghasilkan perilaku pekerja yang sesuai dengan standar atau peraturan. Penggunaan manajemen untuk memaksakan aturan organisasi dikenal sebagai disiplin kerja. Karyawan di suatu bisnis terkadang menunjukkan perilaku yang sangat berbahaya, sehingga menurunkan produktivitas. Itu sebabnya dalam situasi seperti ini, disiplin sangatlah penting (Yumhi, 2021). Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mendidik para pegawai tentang bagaimana menjaga ketertiban dalam bekerja dan bagaimana agar pegawai tidak ceroboh dan merusak atau kehilangan alat, mesin, atau perlengkapan kerja lainnya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, suatu

perusahaan harus menegakkan disiplin pada seluruh karyawannya. Disiplin mengatur secara optimal seluruh aspek operasional organisasi sehingga memungkinkan pelaksanaannya secara optimal (Tsuraya & Fernos, 2023).

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering kali dipandang sebagai komponen yang memotivasi perilaku seseorang karena itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas tertentu. Harus ada prinsip panduan dalam setiap tindakan yang dilakukan seseorang. Dorongan jiwa dan tubuh untuk bertindak adalah energi atau dorongan ini. Dengan demikian, motivasi dalam bekerja merupakan faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak tertentu dan mengejar tujuan tertentu (Yakup, 2017). Sedangkan menurut Mughni & Fitriah (2023) Motivasi di tempat kerja dapat berasal dari sumber internal dan eksternal, dan dapat menginspirasi atau memotivasi seseorang untuk fokus dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya. Motivasi kerja sangatlah penting bagi setiap organisasi, karena merupakan faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan aktivitas dalam organisasi. Motivasi kerja adalah proses psikologis seorang pegawai untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan, dengan kata lain merupakan keinginan internal untuk melakukan upaya peningkatan produktivitas kerja. Apabila pegawai mengalami kepuasan kerja maka akan meningkatkan motivasinya dengan intensitas kemauan yang tinggi untuk menciptakan pekerjaan yang bermutu dan selanjutnya ditingkatkan untuk mengembangkan karir yang lebih baik dan memajukan organisasi (Hakim *et al.*, 2018). Menurut Tsuraya & Fernos, (2023) Sikap seorang aktivis biasanya diasosiasikan dengan motivasi, karena motivasi merupakan komponen kerja yang mendorong orang untuk bertindak. Untuk mendorong anggota staf di tempat kerja, para pemimpin perlu menerapkan strategi motivasi. Arah dan motivasi staf yang baik sangat penting bagi seorang pemimpin.

e. Komunikasi

Menurut Dyanto & Sitorus, (2023) Komunikasi adalah kemampuan menyebarkan informasi yang diperoleh secara kognitif, afektif dan konatif. Ketika anda menyebarkan informasi kepada pihak lain dengan niat untuk mempengaruhi aktivitas pihak lain selama pemecahan masalah artinya tujuan dapat tercapai. Menurut Rachmawati & Suhermin (2023) Proses penyampaian gagasan, informasi, dan pemahaman dari seseorang ke orang lain yang dapat diartikulasikan sesuai dengan tujuan yang diinginkan disebut komunikasi. Salah satu interaksi sosial yang paling umum antar manusia adalah komunikasi. Dalam kelompok, komunikasi yang efektif akan memudahkan dalam menyelesaikan suatu tugas (Herawati *et al.*, 2022). Menurut Putra & Sinambela (2021) di perusahaan, komunikasi dianggap sebagai metode terpenting untuk transfer dan pertukaran konsep, emosi, dan informasi. Karena komunikasi adalah aktivitas manusia yang mendasar dan memainkan peranan penting dalam interaksi sosial, komunikasi juga akan mempunyai dampak yang signifikan di tempat kerja. Seseorang akan semakin produktif dalam kinerja pekerjaannya jika semakin efektif keterampilan komunikasinya ditingkatkan. Tingkat komunikasi yang terjalin dalam suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena sebagian besar bergantung pada kapasitas individu untuk mengirim dan menerima informasi serta meresponsnya. Dalam perusahaan, komunikasi yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja individu yang optimal. Saputra & Adnyani (2019) berpendapat bahwa karyawan dapat mempelajari apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang dipikirkan manajemen dan karyawan lain tentang mereka melalui komunikasi di dalam organisasi. Selain itu, pertukaran dan penerimaan informasi merupakan aspek penting dalam kehidupan organisasi, dan prosedur komunikasi yang efisien membantu karyawan mengadopsi pandangan positif.

f. Kerangka Pemikiran

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi agar dapat memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pekerja untuk melakukan segala tugas yang berhubungan dengan perusahaan (Krisyanto, 2022). Tidak dapat disangkal bahwa suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja staf serta menurunkan kepuasan karyawan

(Andreas *et al.*, 2023). Berdasarkan pendapat penelitian sebelumnya dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Andreas *et al.*, 2023; Dwipayana *et al.*, 2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan Kerja*

Disiplin Kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seorang pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap keputusan-keputusan yang bersifat sukarela dan normatif serta nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Dampak dari disiplin kerja adalah meningkatkan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Rahayu & Dahlia, 2023). Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan, Jika kedisiplinan tinggi maka karyawan akan diberi penghargaan dan kepuasan pegawai akan tercapai (Qarismail & Prayaekti, 2020). Berdasarkan pendapat penelitian sebelumnya dapat diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Junaedi & Digidowiseiso, 2023; Tegor *et al.*, 2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

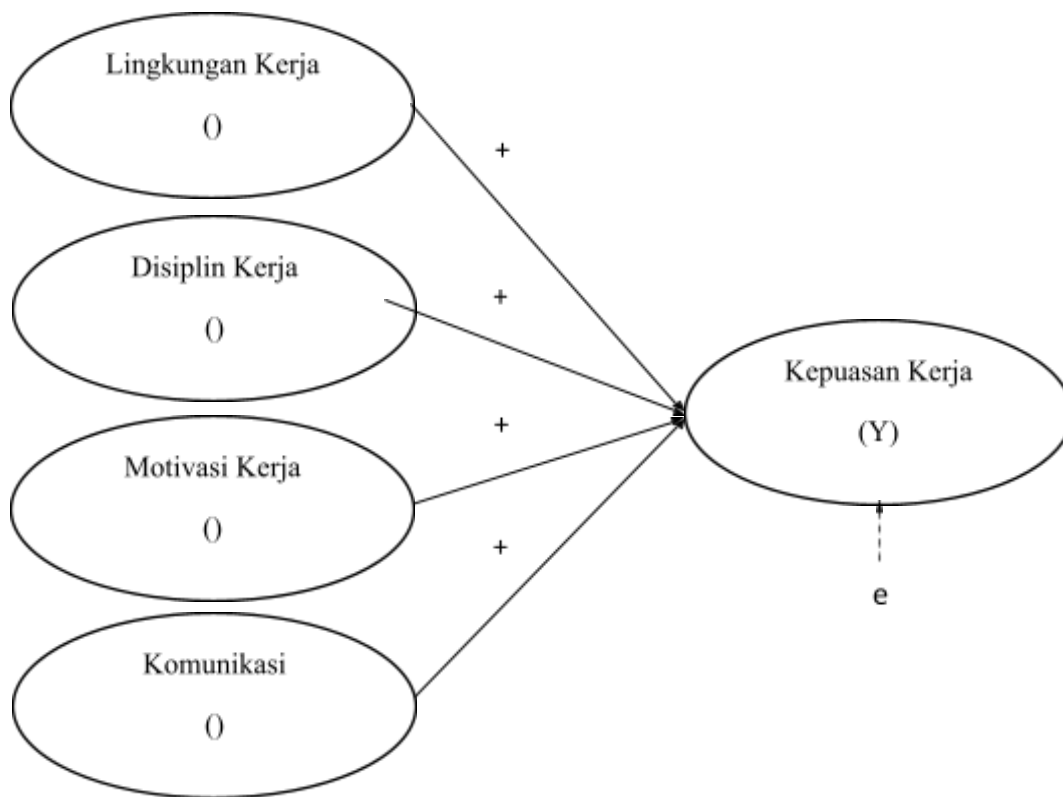
3) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Faktor pendorongnya bisa diri anda sendiri atau dalam bentuk pengaruh dari orang lain. Motivasi dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting pada kepuasan kerja (Susanti *et al.*, 2023). Motivasi adalah emosi yang muncul dalam diri seseorang karena inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan, dengan tujuan mencapai hasil yang berkualitas dan memuaskan. Memotivasi orang-orang di tempat kerja dengan cara yang terorganisir dapat menghasilkan tujuan tercapai dan keinginan karyawan terpenuhi (Yunardi & Ie, 2023). Berdasarkan pendapat penelitian sebelumnya dapat diduga bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Pancasila *et al.*, 2020; Adnyana *et al.*, 2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

4) *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Komunikasi adalah kemampuan menyebarkan informasi yang diperoleh secara kognitif, afektif dan konatif. Ketika anda menyebarkan informasi kepada pihak lain dengan niat untuk mempengaruhi aktivitas pihak lain selama pemecahan masalah artinya tujuan dapat tercapai. Komunikasi merupakan alat yang digunakan oleh semua pihak yang saling bergantung satu sama lain, baik digunakan dengan benar atau tidak, karena jika komunikasi tidak disalurkan maka akan terjadi permasalahan komunikasi antara pemberi dan penerima (Dyanto & Sitorus, 2023). Oleh karena itu, komunikasi yang efektif, termasuk komunikasi yang lancar antara rekan kerja, manajer, dan bawahan, serta kemudahan perolehan informasi, intensitas, dan kemanjuran semuanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, temuan ini menunjukkan bahwa keadaan tertentu mempunyai dampak yang menguntungkan (Francisco *et al.*, 2023). Berdasarkan pendapat penelitian sebelumnya dapat diduga bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Aulia & Fijannah, 2023; Alfauzi *et al.*, 2021) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan dalam model penelitian seperti gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

g. Hipotesis

- H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan hidup kabupaten purbalingga
- H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga
- H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga
- H₄: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga

3. Metodologi penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga, dengan jumlah populasi sebanyak 90 pegawai. Penentuan sampling menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi kerja (X₃), komunikasi (X₄), dan kepuasan kerja (Y). Berbagai analisis regresi linier digunakan dalam metode analisis data. Rumus korelasi person product moment digunakan dalam uji validitas (Sugiyono, 2017). Sementara itu, nilai Cronbach Alpha digunakan dalam uji ketergantungan. Berbagai uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi menghasilkan penduga linier terbaik yang tidak bias. Pengujian tersebut antara lain uji normalitas data yang menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov; uji kelayakan model menggunakan uji F; uji multikolinearitas, yang melihat VIF; dan uji heteroskedastisitas yang menggunakan metode uji Glejser.

4. Hasil dan pembahasan

a. Uji instrumen penelitian

1) Uji Validitas

Rumus korelasi *product moment* dipilih untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja (Y) menjadi bagian dari uji validitas, lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan komunikasi (X_4). Validitas kelima variabel dievaluasi dengan mengkorelasikan item pernyataan total menggunakan korelasi *product moment* dengan 30 responden pertama. Hasil uji validitas kuisisioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji validitas variabel kepuasan kerja (Y), lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan komunikasi (X_4).

No	Variabel Penelitian	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepuasan Kerja			
	Item 1	0,736	0,361	Valid
	Item 2	0,443	0,361	Valid
	Item 3	0,619	0,361	Valid
	Item 4	0,656	0,361	Valid
	Item 5	0,504	0,361	Valid
2	Lingkungan kerja			
	Item 1	0,492	0,361	Valid
	Item 2	0,729	0,361	Valid
	Item 3	0,843	0,361	Valid
3	Disiplin Kerja			
	Item 1	0,798	0,361	Valid
	Item 2	0,438	0,361	Valid
	Item 3	0,777	0,361	Valid
	Item 4	0,773	0,361	Valid
4	Motivasi Kerja			
	Item 1	0,823	0,361	Valid
	Item 2	0,851	0,361	Valid
	Item 3	0,785	0,361	Valid
	Item 4	0,407	0,361	Valid
	Item 5	0,428	0,361	Valid
5	Komunikasi			
	Item 1	0,607	0,361	Valid

Item 2	0,774	0,361	Valid
Item 3	0,826	0,361	Valid
Item 4	0,739	0,361	Valid

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan dari tabel 1 di atas, semua butir pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh pernyataan setiap variabel dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat ketetapan suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), komunikasi (X_4) dan kepuasan kerja (Y).

Variabel Penelitian	Koefisien cronbach alpha	Batas Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,772	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,773	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,771	0,70	Reliabel
Komunikasi (X_4)	0,828	0,70	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,726	0,70	Reliabel

Sumber : Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), komunikasi (X_4) dan kepuasan kerja (Y) masing-masing lebih besar dari batas kriteria (0,70), sehingga dapat diartikan semua pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Anda dapat menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov untuk menemukannya. Jika nilai $Asymp. Sig (2-tailed) > \alpha (0,05)$, maka kurva nilai sisa dikatakan menyebar normal, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. $Asymp. Sig (2-tailed)$ uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel *standardized residual* adalah sebesar 0,200, lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$, hal ini terlihat dari hasil uji normalitas data. Dengan demikian, dapat dikatakan data yang digunakan mempunyai sebaran normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas Penelitian	Nilai VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1,453	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	1,426	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_3)	1,907	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi (X_4)	2,208	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel lingkungan kerja (1,453), disiplin kerja (1,426), motivasi kerja (1,907), dan komunikasi (2,208) lebih kecil dari 10, dengan demikian variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas Penelitian	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,112	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,910	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,603	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi (X_4)	0,059	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja (0,112), disiplin kerja (0,910), motivasi kerja (0,603) dan komunikasi (0,059) lebih besar dari 0,5. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis regresi linear berganda

Variabel	B	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	8,195	11,613	0,000
Lingkungan kerja	0,160	3,458	0,001
Disiplin kerja	0,120	3,320	0,001
Motivasi kerja	0,097	2,856	0,006
Komunikasi	0,348	5,933	0,000

Sumber : Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan data tabel 5 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,195 + 0,160X_1 + 0,120X_2 + 0,097X_3 + 0,348X_4 + e$$

- a = 8,195 artinya kepuasan kerja pegawai akan bernilai sebesar 8,195 apabila variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi bernilai 0.
- b1 = 0,160 artinya, kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,160 satuan apabila variabel lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- b2 = 0,120 artinya, kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120 satuan apabila variabel disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- b3 = 0,097 artinya, kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,097 satuan apabila variabel motivasi kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- b4 = 0,348 artinya, kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,348 satuan apabila variabel komunikasi naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan model dalam menjelaskan fluktuasi variabel terikat diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,805 berdasarkan analisis data. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa 80,5% perubahan variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dalam penelitian ini dapat dijelaskan dari perubahan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya 19,5% merupakan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti, seperti stres kerja, beban kerja, budaya organisasi dsb.

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F menunjukkan ada atau tidaknya masing-masing variabel independen dalam model mempunyai dampak gabungan terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya terdapat pengaruh dan model layak digunakan. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Kelayakan Model (Uji F)

Model	Df	F_{hitung}	Sig.
Regresion	4	70.351	.000 ^b
Residual	68		
Total	72		

Sumber : Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi berganda pada Uji statistik F menghasilkan F_{hitung} sebesar 70,351. Adapun nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan: $df_1 = k-1 (=5-1)$ dan $df_2 = n-k (=73-5)$ atau $df_1 = 4$ dan $df_2 = 68$ dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % menunjukkan angka 2,51. Jadi F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($70,351 > 2,51$). Model regresi berganda dalam penelitian ini dianggap praktis untuk estimasi populasi atau memenuhi goodness of fit, berdasarkan temuan uji F.

f. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan keberartian pengaruh variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	11.613	0,000
Lingkungan Kerja	3,458	0,001
Disiplin Kerja	3,320	0,001

Motivasi Kerja	2.856	0,006
Komunikasi	5.933	0,000

Sumber : Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,458, variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,320, variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,856, dan variabel komunikasi kerja (X_4) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,933.

1) *Hipotesis pertama*

Berdasarkan temuan uji t, signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ($3,458 > 1,66757$). Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerjanya **diterima**.

2) *Hipotesis kedua*

Hasil uji t menunjukkan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,320 > 1,66757$). Hal ini menunjukkan dampak disiplin kerja yang bermanfaat dan patut diperhatikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, maka **diterima**.

3) *Hipotesis ketiga*

Berdasarkan temuan uji t, signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ($2,856 > 1,66757$). Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga **diterima**.

4) *Hipotesis keempat*

Berdasarkan temuan uji t, signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ($5,933 > 1,66757$). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki dampak yang baik dan penting terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga **diterima**.

Pembahasan

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerjanya. Hal ini didasarkan pada temuan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan koefisien regresi positif ($0,160$) dan nilai t_{hitung} ($3,458$) yang lebih besar dari t_{tabel} ($1,66757$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dampak positif menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kebahagiaan kerja. Kepuasan kerja karyawan tidak diragukan lagi dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian ini juga sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andreas *et al.*, 2023) menyebutkan bahwa Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Dampak disiplin kerja terhadap kebahagiaan kerja

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kebahagiaan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga. Hal ini didasarkan pada temuan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan koefisien regresi positif ($0,120$) dan nilai t hitung ($3,320$) lebih besar dari t tabel ($1,66757$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengaruh positif menunjukkan sifat hubungan yang searah antara

kebahagiaan kerja dan disiplin kerja. Ada yang mungkin berpendapat bahwa disiplin kerja suatu perusahaan adalah elemen terpentingnya. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika disiplin kuat. Hasil penelitian ini juga sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qarismail & Prayaekti, 2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) *Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini didasarkan pada temuan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan koefisien regresi positif (0,097) dan nilai t estimasi lebih besar dari t tabel (1,66757) (2,856) dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Dampak positif menunjukkan adanya hubungan searah antara kebahagiaan kerja dan motivasi kerja. Memotivasi orang-orang di tempat kerja dengan cara yang terorganisir dapat menghasilkan tujuan dan kegiatan yang memenuhi kebutuhan karyawan. Hasil penelitian ini juga sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yunardi & Ie, 2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4) *Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja*

Kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi, hal ini terlihat dari temuan penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, masalah ini mempunyai koefisien regresi positif (0,348) dan nilai t yang ditentukan (5,933) lebih besar dari t tabel (1,66757) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hubungan satu arah antara kepuasan kerja dan komunikasi ditunjukkan dengan adanya pengaruh positif. Jelaslah bahwa komunikasi yang efektif sangat penting untuk kebahagiaan kerja. Hasil penelitian ini juga sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Francisco *et al.*, 2023) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. Kesimpulan

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga diterima.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga diterima.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga diterima.
- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga diterima.

Limitasi dan studi lanjutan

Salah satu keterbatasan penelitian ini adalah pada tahap pengumpulan data, informasi yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya secara akurat. Hal ini terjadi karena adanya variasi ide, anggapan, dan pemahaman masing-masing responden, serta faktor lain seperti kejujuran jawaban yang diberikan dalam kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penambahan variabel lain selain lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti kompensasi, etika kerja, kompetensi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi dan lain-lain dan dapat mengubah lokasi penelitian di perusahaan yang bergerak dibidang lain seperti perusahaan manufaktur dan lain-lain.

Ucapan terima kasih

Terima kasih yang sebesar-besarnya dari peneliti kepada Ibu Dr. Sri Sundari, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. P. Edi Sumantri, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga, memberikan arahan, kritik dan saran. Terima kasih juga kepada Pimpinan dan segenap Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga yang telah berkenan memberikan bimbingan serta menyediakan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Referensi

- Adnyana, I. M., Veronica, E. & Rumainur. (2023). How a Company's Physical Work Environment, Leadership Style, and Employee Motivation Affect Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 479–489. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.628>
- Alfauzi, L., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. *JURNAL INVESTASI*, 7(3), 1–10.
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PD Sahang Mas. *JURNAL MANEKSI*, 12(2), 332–338.
- As'ad, & Mohammad. (2012). *Seri Ilmu Sumber daya Manusia: Psikologi Industri, Liberty*.
- Aulia, E., & Fijannah. (2023). The Effect of Comoensation and Communication on Employee Job Satisfaction in PT. Restu Mulia Cipta Mandiri Gresik. *Economic and Business Management International Journal*, 5(1), 23–29. <https://doi.org/10.556442>
- Dwipayana, I. M. G. B. P., Adinegara, G. N. J., & Utama, I. G. B. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi financial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rama Residence. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora (JAKADARA)*, 02(01), 47–56. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>
- Francisco, R., Fauzan, & Markoni. (2023). Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Argo Muko. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 73–81.
- Fredriksz, G. (2024). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 5(1), 138–153. <https://www.liputan6.com/bisnis>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonosobo. *Jurnal JEMSI*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). Peran Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *GLOBAL*, 3(1), 37–45.
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Swasta di Wilayah Jakarta Timur. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 393–408. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.566>
- Hen, M. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. *Jurnal EMAS*, 3(1), 12–20.
- Herawati, J., Septyarini, E., & Palupi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i5.1152>
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling manado. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057–1066.
- Junaedi, A. M., & Digidowiseiso, K. (2023). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 8(2), 496–515.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169–1178. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>

- Kurniati, T., & Jaenab. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Lase, I. P. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Hubungan Interpresioal Terhadap Keputusan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 9(2), 600–602.
- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 759–768.
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Solo. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 79–85. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Nawawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nofiantari, E., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Serta Kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(4), 719–738.
- Pally, Y. febriyanti N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Pratama, D., M, A., & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 1–16.
- Putra, R. A., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67. <https://jipied.org/index.php/JSP>
- Qarismail, T., & Prayaekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129.
- Ramadhina, S. D., & Frianto, A. (2023). Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 715–724.
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & Ramadhani, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education*, 5(4), 17977–15984.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADequity*, 4(1), 55–64.
- Saputra, M. P. P., & Adnyadi, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 6961–6989.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alifabet.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3477–3482. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Taufiq, F. R., Amin, A. M., Dipotmodjo, T. S. P., Imran Musa, C. I., & Widhi Kurniawan, A. W. (2023). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee work

- Satisfaction at The BKPSDMD Agency of MAKASAR City. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(4), 591–599. <https://ojs.transpublika.com/index.php/JHSSB/>
- Tegor, Thasimmim, S. N., & Dianasari, E. L. (2023). The Influence of Work Dicipline in Mediating Work Environment Relationship on Job Satsfaction. *Jurnal Cafeteria*, 4(1), 106–112.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerjaa Terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *CAKRAWANGSA BISNIS*, 1(2), 201–211.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi kerja, Stres kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan di Bidang Labolaturium Farmasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>