

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA PEKANBARU

Destina Anggreini , Ikhbal Akhmad, Hamman zaki

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: destinaanggreini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi instansi dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman serta meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru. Secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, serta semakin kuat motivasi kerja pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh karena itu, Pengadilan Agama Pekanbaru diharapkan dapat terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja, memperkuat penerapan disiplin kerja, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mendukung terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengadilan Agama Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi karena berperan penting dalam pencapaian tujuan melalui pelaksanaan tugas secara efektif dan optimal. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja, karena tingkat kepuasan pegawai dapat mencerminkan kondisi psikologis dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Pada Pengadilan Agama Pekanbaru, hasil pra-survei terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara umum berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,50, namun indikator promosi sebesar

2,73 dan upah sebesar 2,93 masih berada pada kategori sedang. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Gowasa, 2022), sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur organisasi (Sakir, 2024). Selain itu, motivasi kerja melalui prestasi, pengakuan dari atasan, dan fasilitas kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal (Marwanto, A. E., & Hasyim, 2022). Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi masih ditemukan perbedaan hasil antarpelitian sehingga menunjukkan adanya *empirical gap*. Di samping itu, kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada konteks instansi peradilan, khususnya Pengadilan Agama Pekanbaru, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang merujuk pada sikap dan perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya, yang mencerminkan sejauh mana ekspektasi mereka terpenuhi melalui berbagai faktor seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi, interaksi sosial dengan rekan kerja, serta motivasi dalam bekerja. Aspek ini mencakup elemen fisik dan psikologis yang memengaruhi perilaku individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pegawai yang merasa puas akan menampilkan sikap positif, merasa betah di tempat kerja, serta terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan begitu kepuasan kerja ialah tanggapan yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaan yang didapatnya selama dia bekerja, baik suka atau tidak. (Firli & Kuswinarno, 2024)

Lingkungan Kerja

Dalam Gowasa, (2022) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tempat kerja. Dalam pencapaian pekerjaan yang maksimal, seluruh kelengkapan fasilitas yang ada dalam sebuah organisasi dapat mencerminkan lingkungan kerja yang memadai. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009) dalam Agustianyanto (2014:143), “menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pegawai”. Dalam bekerja, pegawai sangat membutuhkan segala sarana

dan prasarana yang memadai sehingga dapat menciptakan pelaksanaan pekerjaan secara maksimal.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan hukum yang berlaku, proses kerja, atau sikap dan perilaku yang sesuai dengan standar yang tertulis maupun tidak tertulis dari

organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan suatu sikap kesesuaian dengan peraturan perusahaan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengatur suatu organisasi untuk mendorong konsistensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja didefinisikan sebagai disposisi individu untuk mematuhi standar dan peraturan yang mengatur lingkungannya (Ajabar, 2020)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang mendorong seseorang, baik secara individu maupun kelompok untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja berkaitan erat dengan kondisi psikologis seseorang dimana ada hubungan timbal balik antara sikap, kebutuhan pribadi dan kepuasan yang dirasakan. Dengan tidak adanya yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar, seorang pegawai kemungkinan tidak ada arah dan semangat dalam menjalankan setiap tugasnya. Oleh sebab itu motivasi menjadi elemen penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan antusias seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya lebih bersemangat, berinisiatif dan rela bekerja keras tanpa harus merasa terpaksa atau dipaksa (Rulianti, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *maximum*, dan minimum

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	47	29	47	37.51	4.112
Disiplin Kerja	47	28	44	36.60	3.567
Motivasi Kerja	47	17	30	22.21	3.394
Kepuasan Kerja	47	27	46	36.98	4.351
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel kepuasan kerja

memiliki nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 46. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 36,98 dengan standar deviasi sebesar 4,351. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden tergolong baik, dengan persebaran data yang relatif merata.

2. Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 47. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh sebesar 37,51 dengan standar deviasi sebesar 4,112. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan responden tergolong baik, dengan persebaran jawaban yang relatif merata.

3. Disiplin Kerja (X2)

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 28 dan maksimum sebesar 44. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 36,60 dengan standar deviasi sebesar 3,567. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja responden berada pada kategori baik, dengan variasi jawaban yang relatif rendah.

4. Motivasi Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai rata-rata sebesar 22,21 dengan standar deviasi sebesar 3,394. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja responden tergolong baik, dengan persebaran jawaban yang relatif stabil.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap kuesioner dalam mengukur setiap variabel secara konsisten. Pengukur kuesioner dinyatakan reliabel apabila tanggapan responden konsisten atas pernyataan kuesioner. Menurut Sugiyono, (2019) menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dapat diterima jika $> 0,60$ dan diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variable penelitian	Cronbach's Alpha	Standard reliabel	keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,821	0,60	reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,804	0,60	reliabel
Motivasi kerja (X3)	0,870	0,60	reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,862	0,60	reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Dari hasil pengujian di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk keempat variabel $> 0,60$ yang berarti bahwa tingkat keandalan dari setiap item pernyataan variabel yang diteliti cukup tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti pola distribusi normal. Uji statistik yang dipilih untuk menilai normalitas residual adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dalam uji ini, jika nilai signifikan $< 0,05$

maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

uji normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68155374
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.049
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi (Anita et al., 2024) Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedasitas

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.494	5.138	.291	.773
	Lingkungan Kerja	.062	.077	.123	.423
	Disiplin Kerja	-.019	.090	-.032	.836
	Motivasi Kerja	-.007	.095	-.011	.944

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,423, disiplin kerja sebesar 0,836, dan motivasi kerja sebesar 0,944, dimana seluruh nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, yang berarti varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat konstan (*homoskedastisitas*).

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05 terdapat pengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan rumus $df = n-k-1$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas, maka $df = 47-3-1 = 43$ diperoleh nilai t tabel 1,681. Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel *Coefficient*:

Table Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.074	9.117		.118	.907
	Lingkungan Kerja	.366	.137	.346	2.679	.010
	Disiplin Kerja	.324	.160	.265	2.030	.049
	Motivasi Kerja	.465	.168	.363	2.773	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, hasil uji t penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,679. Adapun nilai t tabel sebesar 1,681. Maka, t hitung $>$ t tabel yaitu $2,679 > 1,681$. Pada hasil uji diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,010 < 0,05$. Dengan demikian, rumusan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti, variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,030. Adapun nilai t tabel sebesar 1,681. Maka, t hitung $>$ t tabel yaitu $2,030 > 1,681$. Pada hasil uji diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,049 < 0,05$. Dengan demikian, rumusan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti, variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,773. Adapun nilai t tabel sebesar 1,681. Maka, t hitung $>$ t tabel yaitu $2,773 > 1,681$. Pada hasil uji diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan demikian, rumusan H_3 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti, variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dalam model regresi ini mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil uji f di bawah ini:

Tabel Hasil Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.502	3	82.501	5.690	.002 ^b
	Residual	623.477	43	14.499		
	Total	870.979	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,002. Diketahui nilai Fhitung sebesar 5,690 dan nilai Ftabel sebesar 2,82, sehingga nilai Fhitung (5,690) > Ftabel (2,82) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square.

Hasil Uji Koefisien Demerminasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.234	3.808

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,533 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen yang terdiri atas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dengan variabel dependen Kepuasan Kerja. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,234 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi dalam menjelaskan Kepuasan Kerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru. Semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Agama Pekanbaru. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, khususnya pada pernyataan yang memperoleh nilai terendah pada masing-masing variabel, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengadilan Agama Pekanbaru, pada aspek lingkungan kerja, disarankan untuk meningkatkan kualitas pencahayaan di ruang kerja, mengingat pernyataan mengenai kondisi pencahayaan yang membuat pegawai nyaman memperoleh nilai terendah dibandingkan indikator lingkungan kerja lainnya. Perbaikan dapat dilakukan melalui evaluasi intensitas pencahayaan, penataan sumber cahaya, serta pemeliharaan fasilitas penerangan secara berkala agar kondisi visual ruang kerja lebih nyaman dan mendukung konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Pada aspek disiplin kerja, disarankan agar instansi memperkuat kepatuhan pegawai terhadap seluruh peraturan yang berlaku. Hal ini didasarkan pada nilai terendah yang terdapat pada pernyataan mengenai kepatuhan terhadap seluruh peraturan di instansi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan sosialisasi peraturan, pengawasan yang konsisten, pemberian pemahaman mengenai standar dan prosedur kerja, serta penerapan ketentuan secara adil dan konsisten. Dengan demikian, tingkat kepatuhan pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan tanpa mengurangi aspek etika serta profesionalisme yang telah menjadi kekuatan pegawai.

3. Pada aspek motivasi kerja, disarankan agar pimpinan memberikan perhatian lebih terhadap pencapaian dan keberhasilan pekerjaan pegawai. Pernyataan mengenai rasa bangga setelah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan memperoleh nilai terendah, sehingga diperlukan upaya untuk memperkuat motivasi intrinsik pegawai melalui pemberian apresiasi atas pencapaian kerja, umpan balik yang konstruktif, serta pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap hasil pekerjaan dan mendorong pegawai untuk mempertahankan maupun meningkatkan prestasinya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain di luar lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, mengingat ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 23,4% variasi kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan cakupan responden dan objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Anita, R., Sari, D., & Haryati, R. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kerja Biro Sdm Di Lingkungan Polda Sumbar*. 1(2), 60–73.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). *Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok*. 1(2), 88–97.
- Gowasa, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam*. 5, 27–34.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Penjalindo Nusantara*. *Ikraith Konomika*, 6.
- Prof.Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Rulianti, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 849–858.
- Sakir, A. R. (2024). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon*. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

