

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BALIKPAPAN

Diva Sappe Almakkah¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³

Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan², Universitas Balikpapan³

pos-el: divasappe11@gmail.com¹, syahrilhasan2022@gmail.com²,
tutikyuliani@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Sampel penelitian ini adalah Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan yang berjumlah 74 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan model regresi linear berganda dengan metode PLS (*Partial Least Square*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan *software Smart-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline, Motivation, and Work Environment partially on Employee Job Satisfaction. This study uses a quantitative method with primary data. The sample of this study was employees at the Balikpapan City Environmental Service, totaling 74 employees with a sampling technique using saturated sampling. The data analysis method used a multiple linear regression model with the PLS (Partial Least Square) method, the processing and presentation of the data were carried out using Smart-PLS software. The results of the study indicate that work discipline, motivation, and work environment partially have a positive relationship and have a significant effect on employee job satisfaction at the Balikpapan City Environmental Service.

Keywords: *Work Discipline; Motivation; Work Environment; Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kota Balikpapan adalah dinas pemerintahan yang bergerak di bidang lingkungan hidup daerah yang meliputi kegiatan dalam melakukan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai lingkungan hidup di kota Balikpapan. DLH memiliki amanah untuk menjaga kualitas lingkungan hidup demi kehidupan dimasa depan. Oleh sebab itu, diperlukan perlindungan dan

pengelolaan lingkungan hidup yang sungguh-sungguh dan konsisten oleh semua pihak. (www.dlh.balikpapan.go.id)

Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawainya seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, karena apabila pegawai kurang disiplin dan termotivasi akan menghambat proses efektivitas dan efisiensi kerja

dimana pegawai jadi sering terlambat masuk kerja, cepat jenuh dan bosan saat dikantor, bahkan dapat kembali pulang lebih cepat dibandingkan jam kerja yang seharusnya dipenuhi dan mempertimbangkan kepuasan kerja yang ingin dicapai oleh pegawai dalam meningkatkan karir serta pemberian insentif yang tepat waktu dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendorong kepuasan, disiplin dan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakannya untuk mendorong kinerja menjadi lebih baik dan dapat memenuhi tujuan yang diinginkan oleh instansi/perusahaan. (www.dlh.balikpapan.go.id)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Disiplin kerja (Wau & Waoma, 2021), motivasi (Apriansyah et al., 2021), dan lingkungan kerja (Rachman et al., 2022).

Pada penelitian (Zahirah et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh kepada kepuasan kerja, namun pada hasil penelitian (Sanggarwati et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagian besar karyawan tidak menyukai adanya peraturan yang bersifat memaksa, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan kerja. Berdasarkan pengamatan penulis terlihat bahwa pada saat jam kerja terdapat beberapa karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan tidak berada dikantor bahkan ada yang sudah pulang duluan sebelum jam kerja berakhir.

Selain disiplin kerja, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Pada hasil penelitian (Apriansyah et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mubaroqah & Yusuf, 2020) menyatakan motivasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengakuan atas hasil kerja, serta penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai didalam bekerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian (Jariah, 2022) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa faktor yang menjadi alasan adalah kebutuhan terpenuhi, pemimpin bersikap adil, merasa puas dengan prestasi kerja. Berdasarkan pengamatan awal terlihat bahwa ada beberapa karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan yang memiliki masa kerja yang relatif lama namun masih menduduki jabatan yang relatif rendah jika dibandingkan masa kerja karyawan lainnya, dugaan sementara adalah kurangnya motivasi karyawan untuk mengembangkan diri untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Selain motivasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah Lingkungan kerja. (Rachman et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan yang menjadi tempat dilakukannya suatu pekerjaan karyawan yang berupa fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja, serta lingkungan tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dhani & Surya, 2023) Menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang bersahabat dapat memberikan pesan yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Prasetyo & Kamela, 2023) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Aman tidaknya lingkungan kerja, karyawan akan tetap menjalankan pekerjaannya karena adanya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan pengamatan penulis, pengaturan ruang kerja yang kurang tepat terlihat ada ruangan yang penuh dengan karyawan dan ada ruangan yang sedikit karyawan sehingga penulis menduga

lingkungan kerja ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis penelitian ini adalah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan, variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pada penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 74 karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), disiplin kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Untuk menjawab tujuan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti menggunakan uji t dengan menggunakan alfa 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin yang didominasi laki-laki, status perkawinan didominasi sudah kawin, usia responden didominasi 20-30 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tingkat SMA/Sederajat, dan masa kerja responden didominasi selama diatas 10 tahun. Langkah awal yang dilakukan oleh

peneliti untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan adalah melakukan uji *outer model* dan uji *inner model*.

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Outer model meliputi: 1) *Cronbach's Alpha*; 2) *Composite Reliability*; 3) *AVE (Average Variance Extracted)* yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	AVE
Disiplin Kerja (X_1)	0,889	0,818
Motivasi (X_2)	0,927	0,774
Lingkungan Kerja (X_3)	0,922	0,866
Kepuasan Kerja (Y)	0,868	0,657

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

Berdasarkan pada tabel 1 di atas untuk melihat uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas yang digunakan di penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen, dimana pada tabel 1 menunjukkan untuk nilai AVE pada masing-masing konstruk yaitu disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik, yaitu setiap instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat melihat nilai *cronbach's alpha*, syarat nilai *cronbach's alpha* yang dapat dikatakan baik jika nilainya diatas $> 0,70$. Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Analisis selanjutnya melihat *explanatory power* yang dimiliki model atau validitas nomologis, yang dapat dinilai melalui *R-Square* dari konstruk- konstruk endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti model semakin baik dalam memprediksi. Berikut tabel 2 *Inner Model R-Square* :

Tabel 2 Nilai *R-square* (R^2)

Variabel	<i>R-square</i> (R^2)
Kepuasan Kerja (Y)	0,881

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R^2) sebesar 0.881 atau 88,1%. Maka nilai *R-square* (R^2) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 88,1%, artinya bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja didalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 88,1%, sedangkan sisanya sebesar 11,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga nilai *R-square* (R^2) pada variabel Kepuasan Kerja adalah baik karena $0,881 > 0,67$.

Untuk melihat tujuan yang diinginkan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan dapat dilihat pada tabel 3 Hasil Uji Hipotesis berikut:

Tabel 3 Hasil Uji *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P Values*

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
(X_1) - > (Y)	0,336	6,080	0,000
(X_2) - > (Y)	0,339	5,116	0,000

(X_3) - > (Y)	0,394	6,580	0,000
-------------------	-------	-------	-------

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P Values* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai t-statistik $6,080 > t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai t-statistik $5,116 > t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai t-statistik $6,580 > t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Disiplin kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan. Jika disiplin kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan. Jika semua karyawan telah menjalankan disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggungjawab maka kepuasan kerja semua karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner responden yang positif terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1). Indikator yang menyatakan positif dengan presentase tertinggi adalah disiplin kerja dan yang terendah indikator disiplin tanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Dwinta, 2023) yakni Disiplin kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan. Jika motivasi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan. Jika kebutuhan karyawan terhadap kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri merasa terpenuhi maka kepuasan kerja semua karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner responden yang positif terhadap variabel Motivasi (X_2). Indikator yang menyatakan positif dengan presentase tertinggi adalah kebutuhan fisiologis dan yang terendah indikator kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Dwinta, 2023), (Palendang, 2021), dan (Tama, 2022) yakni motivasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Hidup (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Lingkungan Hidup (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan. Jika lingkungan kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan. Jika hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil jawaban kuesioner responden yang positif terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3). Indikator yang menyatakan positif dengan presentase tertinggi adalah kerjasama antar karyawan dan yang terendah indikator hubungan atasan dengan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Rangny, 2022) dan (Nofitasari, 2021) yakni lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan analisa dan pembahasan pada penelitian ini disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan, variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka saran yang relevan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja

karyawan di Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan adalah pada variabel Disiplin Kerja (X_1) sebaiknya kepala kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan selalu memberikan perhatian terhadap tanggungjawab setiap penggunaan peralatan kantor yang digunakan oleh karyawan, pada variabel Motivasi (X_2) sebaiknya kepala kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan selalu memberikan perhatian pada potensi yang dimiliki setiap karyawannya agar berkembang dan akhirnya kepuasan kerja karyawan meningkat dan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebaiknya kepala kantor Dinas Lingkungan Hidup kota Balikpapan agar selalu menjaga hubungan kerja yang baik dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang selatan* (Vol. 4, Issue 4). <https://ojsipustek.org/index.php/SJR>
- Dewi, P. D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung)*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dwinta, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Maros*. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3810>
- Jariah, A. S. A. T. (2022). *Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat*. In *Window of Nursing Journal* (Vol. 03, Issue 01). <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php>
- Mubaroqah, S. T., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *JA*, 17(2), 2020–2222. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Nofitasari, T. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)*. [https://eprints.universitaspurabaya.ac.id/id/eprint/828/1/TIWI%20NOFITASARI%20175503178%20\(JURNAL%202021\).pdf](https://eprints.universitaspurabaya.ac.id/id/eprint/828/1/TIWI%20NOFITASARI%20175503178%20(JURNAL%202021).pdf)
- Palendang, F. O. B. I. (2021). *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Gunuung Maria Tomohon*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php>
- Prasetyo, Y., & Kamela, I. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar*. <https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/23630>
- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., & Shobri, M. (2022). *Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Agama Sosiasal Dan Budaya*, 5, 2599–2473. <https://doi.org/10.31538/almada.v5i4.2768>
- Rangny, H. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

- Puskesmas Sidamulih Pangandaran.*
<http://repository.unpas.ac.id/60296/>
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., & Tyas, W. S. A. (2021). *Efek Kepemimpinan Transforasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT. Citra Persada Infrastruktur di Surabaya.*
<https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/253>
- Sedarmayanti. (2018). *Percanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT. Refika Aditama.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.
- Sudaryo. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Andi.
- Tama, A. M. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kediri.* <https://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/samalewa/article/view/1191>
- Wau, & Waoma, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.* *Jurnal Ilmiah.*
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- www.dlh.balikpapan.go.id
- Zahirah, A., Siregar, Z., Fane, S. M., Ekonomi, F., & Palembang, U. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.*
<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/manivestasi/article/view/12959>