

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT HASTA NUSA INDAH

Zaky Fadilla Achyani<sup>1</sup>, Misna Ariani<sup>2</sup>, Imam Arrywibowo<sup>3</sup>  
Universitas Balikpapan<sup>1</sup>, Universitas Balikpapan<sup>2</sup>, Universitas Balikpapan<sup>3</sup>  
pos-el: zakyfdl96@gmail.com<sup>1</sup>, misna.ariani@uniba-bpn.ac.id<sup>2</sup>, imam@uniba-ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasta Nusa Indah. Sampel berjumlah 43 karyawan tetap yang ditentukan dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasta Nusa Indah.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work environment, motivation, and work discipline on employee job satisfaction at PT Hasta Nusa Indah. The sample consisted of 43 permanent employees selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS. The results showed that: (1) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction; (2) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction; and (3) work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Hasta Nusa Indah.*

**Keywords:** work environment, motivation, work discipline, job satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) di Kalimantan Timur membawa dampak signifikan bagi kota-kota di sekitarnya, termasuk Balikpapan yang kini berperan sebagai salah satu kota penyangga IKN. Posisi yang strategis, didukung infrastruktur yang lengkap serta akses transportasi yang memadai, menjadikan Kota Balikpapan sebagai pintu gerbang utama menuju wilayah IKN. Seiring dengan meningkatnya mobilitas penduduk dan aktivitas pembangunan, berbagai sektor ekonomi di Balikpapan mengalami pertumbuhan, terutama di bidang jasa, perhotelan, dan perdagangan (jpn, 2024). Pertumbuhan ini tercermin dari meningkatnya aktivitas ekonomi masyarakat di berbagai pusat perbelanjaan yang tersebar di kota ini, seperti Balikpapan Super Block, Pentacity

Mall, Plaza Balikpapan, serta Rapak Plaza yang dikelola oleh PT Hasta Nusa Indah.

PT Hasta Nusa Indah adalah perusahaan swasta yang beroperasi di Balikpapan, Kalimantan Timur, dengan fokus utama pada pengelolaan dan penyewaan properti komersial. Salah satu unit usaha utama perusahaan ini adalah pengelolaan pusat perbelanjaan Rapak Plaza, yang menggabungkan unsur pasar tradisional dan modern (Dun & Bradstreet, 2024).

Operasional PT Hasta Nusa Indah sangat bergantung pada kualitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada penyewa dan pengunjung, serta bersaing dengan perusahaan sejenis seperti PT Wulandari Bangun Laksana Tbk dan PT Pandega Citra Kelola. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja tersebut

adalah tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas biasanya lebih bersemangat, loyal, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas kerja tidak dapat dipisahkan dari pentingnya menciptakan kepuasan kerja (Tanod et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan senang atau positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan (Mansur et al., 2024). Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas, loyalitas, dan semangat kerja karyawan, sehingga menjadi indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia (Safitri et al., 2023). Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja (Tanod et al., 2024).

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja (Al Ayyubi & Sitohang, 2023). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan dan dukungan dari atasan (Mansur et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memotivasi karyawan, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi (Safitri et al., 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariendra & Susilowati, 2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Br. Sitinjak & Nirmala Sari, 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Mansur et al.,

2024). Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku, semangat, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Al Ayyubi & Sitohang, 2023). Berbagai faktor seperti insentif, penghargaan, rasa aman dalam bekerja, serta kesempatan untuk berkembang dapat menjadi sumber motivasi (Nofandy et al., 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pambudi et al., 2024) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fausta & Ekawati, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Safitri et al., 2023). Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mansur et al., 2024). Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kesadaran karyawan dalam menjalankan kewajibannya tanpa harus diawasi secara ketat (Tanod et al., 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baktiar et al., 2024) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian ini adalah (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasta Nusa Indah, (2) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasta Nusa Indah, (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasta Nusa Indah.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hasta Nusa Indah yang berjumlah 68 orang, terdiri dari 43 karyawan tetap dan 25 karyawan kontrak. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah purposive sampling. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS, melalui uji outer model dan inner model untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 33 orang dan perempuan 10 orang. Usia responden paling banyak 31-40 tahun berjumlah 15 orang, 20-30 tahun sebanyak 12 orang, 41-50 tahun sebanyak 10 orang, dan di atas 50 tahun sebanyak 6 orang. Masa kerja responden paling banyak di atas 10 tahun berjumlah 18 orang, 6-10 tahun sebanyak 11 orang, 1-5 tahun sebanyak 9 orang, dan dibawah 1 tahun sebanyak 5 orang. Langkah awal yang dilakukan peneliti untuk mencapai tujuan penelitian adalah dengan melakukan uji outer model dan uji inner model.

### Pengukuran 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
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.869	<b>0.884</b>
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.899	<b>0.712</b>
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0.813	<b>0.728</b>
Kepuasan Kerja (Y)	0.895	<b>0.704</b>

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 lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja 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 di atas > 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<sup>2</sup>)**

Variabel	R-Square (R <sup>2</sup> )
Kepuasan Kerja (Y)	0,900

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,900 atau 90%. Maka nilai *R-Square* (R<sup>2</sup>) untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 90%, artinya kemampuan dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja didalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah 90%, sedangkan sisanya sebesar 10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga nilai *R-Square* (R<sup>2</sup>) pada variabel kepuasan kerja adalah baik karena  $0,900 > 0,67$

Untuk melihat tujuan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hasta Nusa Indah dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

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

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X <sub>1</sub> ) → (Y)	0.279	2.668	0.008
(X <sub>2</sub> ) → (Y)	0.466	3.493	0.000
(X <sub>3</sub> ) → (Y)	0.258	2.577	0.010

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

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

Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hasta Nusa Indah.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *P Values* sebesar  $0,008 < 0,05$  dan memiliki nilai *T Statistics*  $2,668 > t$ -tabel 1,96, maka secara statistik artinya variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Variabel motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan di PT Hasta Nusa Indah. Hasil pengujian menunjukkan nilai *P Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai *T Statistics*  $3,493 > t$ -tabel 1,96, maka secara statistik artinya variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hasta Nusa Indah. Hasil pengujian menunjukkan nilai *P Values* sebesar  $0,010 < 0,05$  dan memiliki nilai *T Statistics*  $2,577 > t$ -tabel 1,96, maka secara statistik artinya variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hasta Nusa Indah. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja yang memperoleh tanggapan sangat setuju dan setuju paling tinggi adalah hubungan antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja di PT Hasta Nusa Indah sudah mencerminkan hubungan yang harmonis, kolaboratif, dan adanya kerja sama yang baik di antara sesama karyawan.

Sebaliknya, indikator yang memperoleh tanggapan paling rendah adalah hubungan dengan atasan, yang mencerminkan bahwa sebagian karyawan

merasa masih kurang mendapat perhatian, bimbingan, atau komunikasi langsung dari pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Meskipun aspek sosial antar rekan kerja telah berjalan dengan baik, namun hubungan vertikal dengan atasan masih perlu ditingkatkan agar seluruh aspek lingkungan kerja dapat mendorong kepuasan kerja secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariendra & Susilowati, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hasta Nusa Indah. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dalam penelitian ini, indikator motivasi yang mendapat tanggapan sangat setuju dan setuju tertinggi adalah kebutuhan akan rasa aman, seperti jaminan pekerjaan dan kondisi kerja yang stabil. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih terdorong oleh terpenuhinya kebutuhan dasar dalam bekerja.

Sebaliknya, indikator dengan tanggapan paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri. Rendahnya tanggapan ini mengindikasikan bahwa dorongan untuk berkembang dan mengembangkan potensi diri belum menjadi prioritas utama bagi sebagian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian pada penciptaan peluang aktualisasi diri agar

motivasi kerja semakin meningkat secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pambudi et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hasta Nusa Indah. Disiplin kerja yang tinggi mendukung keteraturan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, indikator disiplin kerja yang mendapatkan tanggapan sangat setuju dan setuju paling tinggi adalah kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan kesadaran tinggi terhadap tata tertib dan aturan yang berlaku.

Sebaliknya, indikator yang memperoleh tanggapan paling rendah adalah tanggung jawab terhadap tugas. Artinya, meskipun karyawan mematuhi aturan formal, sebagian masih perlu ditingkatkan dalam hal kesadaran pribadi untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Diperlukan upaya perusahaan untuk mendorong peningkatan rasa tanggung jawab demi menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Baktiar et al., 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian, analisis, dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT Hasta Nusa Indah, variabel motivasi ( $X_2$ ) juga memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu pula dengan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) yang menunjukkan hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Hasta Nusa Indah adalah

sebagai berikut. Pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), perusahaan disarankan untuk terus menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, terutama dalam hubungan antar rekan kerja dan atasan. Pada variabel motivasi ( $X_2$ ), perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat, dengan memperhatikan kebutuhan dasar karyawan seperti rasa aman sampai kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ), perusahaan diharapkan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab terhadap tugas guna membentuk karakter kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Al Ayyubi, S., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Lembaga Jurnal Ilmiah STIESA Surabaya*, 12(6), 01–12. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5401>
- Ariendra, J. M., & Susilowati, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sinarmas Land Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(3), 413–424. <https://doi.org/10.25139/smr.v2i3.7953>
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Br. Sitinjak, I. N., & Nirmala Sari, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Hiyoto. *Jurnal Widya*, 5(1), 30–45. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.2255>
- Dun & Bradstreet. (2024). *PT Hasta Nusa Indah Company Profile*. [https://www.dnb.com/business-directory/company-profiles.pt\\_hasta\\_nusa\\_indah.31516a88a49457fe1037ad13920f45f1.html](https://www.dnb.com/business-directory/company-profiles.pt_hasta_nusa_indah.31516a88a49457fe1037ad13920f45f1.html)
- Fausta, J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Manajemen Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 457–465. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23416>
- jpnn.com. (2024). *Kota Penyangga IKN, Balikpapan Nikmati Pertumbuhan Ekonomi*. <https://www.jpnn.com/news/kota-penyangga-ikn-balikpapan-nikmati-pertumbuhan-ekonomi>
- Mansur, M., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja,

- Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam El-Mal*, 5(7), 3763–3773. <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/4071/3461>
- Nofandy, F., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Di PT. Pelayaran Agung Samudra Di Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 411–420. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.481>
- Pambudi, P. G., Sutarman, A., & Habibie, P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Trigonomitra Anugrah Jakarta. *Management, Cakrawala Journal, Business*, 7(1), 22. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v7i1.288>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [MR.EKO]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Tanod, G. E., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 451–460. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.510>