

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKULU TENGAH

Tasya Mega Utami

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu Bengkulu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Bengkulu Tengah. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling, dengan jumlah sampel 123 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 14 pernyataan. Analisis dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Bengkulu Tengah; (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Bengkulu Tengah. Secara tersirat disarankan agar Kantor Bupati Bengkulu Tengah lebih mengutamakan upaya peningkatan kepuasan kerja dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja

Abstract

This study aimed to examine the impact of work discipline and the work environment on job satisfaction at the Central Bengkulu Regent's Office. This study employed a census sampling technique, involving 123 employees. Data collection was conducted using a questionnaire consisting of 14 statements. The analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS version 3.2.9. The results showed that (1) Work discipline has a significant effect on job satisfaction in the Central Bengkulu Regent Office's; (2) The work environment has a significant effect on job satisfaction in the Central Bengkulu Regent's Office. For future researchers, it is recommended that this study be used as a reference to address any shortcomings and improve upon the findings. Its also implied that the Central Bengkulu Regent's Office prioritize efforts to enhance job satisfaction by promoting high levels of work discipline and cultivating a positive work environment.

Keywords: Work discipline, Work Environment, and Job satisfaction

Copyright © 2024 Tasya Mega Utami

How to cite this article: Utami, T. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 19(2), 1-10

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu instansi maupun perusahaan karena merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan. Manajemen dan pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling berkaitan. Jika manajemen perusahaan baik, maka dapat tercipta kepuasan kerja yang baik. Menurut Ahmad (2013), sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk dan tujuan yang dibuat dalam organisasi didasarkan pada visi untuk kepentingan manusia, dan pelaksanaan misinya juga dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi.

Pegawai di suatu instansi harus menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu permasalahan seorang pemimpin atau instansi adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja setiap pegawai agar dapat mencapai tujuan instansi. Afandi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya (Giyarto, 2019). Kepuasan kerja berdampak pada kinerja dalam bekerja, sehingga membentuk budaya kerja yang baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kualitas kehidupan kerja yang baik, memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan (Susanto, 2019). Menurut Mardiono (2014), kepuasan kerja merupakan salah satu cara utama untuk mengelola talenta organisasi, menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya. Kepuasan kerja cenderung bersifat pribadi dan tergantung pada keinginan individu. Sementara itu, Muindi & Obonyo (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dan sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya serta hasil penilaian pekerjaan dan pengalaman yang dimiliki. Indikator kepuasan kerja yang diadaptasi dari Lathief *et al* (2019) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, dan Kondisi kerja.

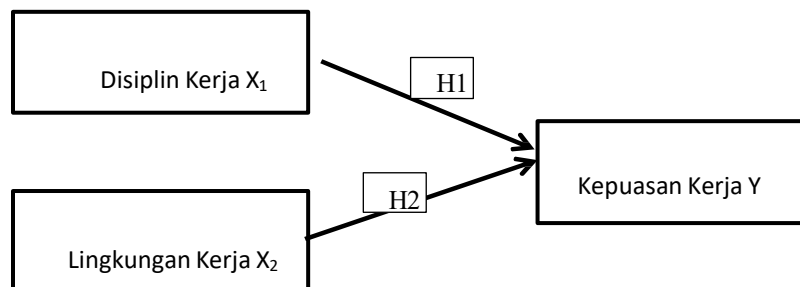
Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau ketersediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada. Dengan demikian, disiplin kerja mengacu pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan konsekuensi adanya sanksi bagi pelanggarannya (Isvandiari & Idris, 2018). Disiplin kerja juga dapat diinterpretasikan sebagai kondisi atau penghormatan terhadap aturan dan keputusan yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang mewajibkan pegawai untuk mematuhi peraturan dan prosedur

kerja yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hafid, 2018). Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketepatan yang berlaku di perusahaan (Sidanti, 2015). Indikator disiplin kerja yang diadaptasi dari Dhermawan & Pratama (2020), yaitu: Ketepatan waktu, Penggunaan peralatan kerja dengan baik, Tanggung jawab, dan ketaatan.

Menurut Darmandi (2020), lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non-fisik yang ada di sekitar para pegawai, seperti kondisi udara, pencahayaan, dan faktor lainnya, yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Pendapat Effendy & Fitria (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup interaksi langsung antara individu dengan rekan kerja yang memiliki jabatan yang lebih tinggi, jabatan yang sama, atau jabatan yang berbeda. Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja yang diadaptasi dari Fachrezi & Khair (2020) yaitu : fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja.

Kerangka Penelitian

Kerangka analisis ini adalah suatu model konseptual tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai hal yang dianggap penting. Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka analisis dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka analisis digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Analisis

Sumber: Saputra, (2021), Hasyim, W., Putra, M., Wijayati, A. (2022)

Keterangan : Garis yang memiliki pengaruh 

1. Disiplin Kerja (X_1): Merupakan variabel (Independen Variabel) bebas yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain.
2. Lingkungan Kerja (X_2): Merupakan variabel bebas (Independen Variabel) yang dapat mempengaruhi variabel lain.
3. Kepuasan Kerja (Y) : Merupakan variabel terikat (Dependen Variabel) yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain.

METODE PENELITIAN

Mudrajad (2013) berpendapat bahwa populasi adalah suatu kelompok elemen yang utuh dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi suatu objek penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari subjek suatu penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah pada tahun 2024 yang berjumlah 201 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sensus*. Sampling jenuh (*Sensus*) adalah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sampling jenuh teknik penentuan sampelnya dengan menggunakan semua jumlah populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit maka penulis mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah sebanyak 201 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif data kuantitatif berupa perhitungan angka-angka untuk menguji dan membuktikan hipotesis dari masing-masing variabel. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian hipotesis dengan menggunakan metode *Struktural Equation Modeling* (SEM). *Struktural Equation Modeling* adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya. Konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan penggunaan secara langsung.

SEM memungkinkan dilakukan analisis diantara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung Hair *et al.*, (2006). Pada penelitian ini digunakan metode SEM PLS (*partial least square*). Alasan penggunaan metode SEM PLS pada penelitian ini adalah karena PLS memiliki beberapa keunggulan, yaitu digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori pendukung yang lemah, dapat digunakan untuk ukuran sampel yang kecil serta dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif (Abdillah & Hartono, 2015).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Average Variance Extracted

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.776
Kepuasan Kerja	0.731
Lingkungan Kerja	0.708

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar $> 0,5$. Hasil tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen di mana nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar $> 0,5$ sehingga indikator tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Validitas Diskriminan

Tabel 2 Nilai *Discriminant Validity* (Cross Loadings)

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
DK1	0.862	0.736	0.685
DK2	0.885	0.723	0.671
DK3	0.906	0.728	0.681
DK4	0.871	0.731	0.673
KK1	0.693	0.873	0.635
KK2	0.709	0.864	0.638
	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
KK3	0.678	0.862	0.612
KK4	0.760	0.893	0.727
KK5	0.692	0.813	0.621
KK6	0.709	0.821	0.667
LK1	0.677	0.682	0.844
LK2	0.583	0.546	0.816
LK3	0.625	0.667	0.885
LK4	0.694	0.655	0.820

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari perhitungan *cross loading* pada Tabel 2, seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* yang paling tinggi pada setiap konstruk atau variabel laten yang diwakilinya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki nilai *discriminant validity* yang baik yang dapat ditunjukkan oleh nilai *cross loading* indikator pengukurnya. Setiap indikator terbukti dapat secara valid mengukur variabel yang diwakilinya sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu analisis *inner model*.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	0.904	0.904	0.933
Kepuasan Kerja	0.926	0.927	0.942
Lingkungan Kerja	0.862	0.868	0.906

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 nilai *composite reliability* seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

Adapun hasil *path coefficients* setelah dilakukan *bootstrapping* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistik)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standar deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.592	0.585	0.081	7.282	0.000
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0.307	0.313	0.085	3.623	0.000

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan *total effect* pada Tabel 4 pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai r-statistic yaitu harus lebih besar dari nilai t-tabel untuk dapat membuktikan bahwa hipotesis tersebut diterima.

Analisis R-Square

R-square menunjukkan varians perubahan variabel dependen yang semakin mendekati 1 (satu) karena adanya perubahan dari variansi variabel eksogen yang tinggi. Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Perubahan *R-square* dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif (Abdillah dan Hartono, 2015). Nilai *R-square* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5. R-Square Variabel Penelitian

	R-square
Kepuasan Kerja	0.724

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan nilai R-square yang telah ditampilkan pada tabel 5 dan setelah dikalikan dengan 100% maka didapat nilai koefisien determinasi dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 72,4%. Hasil dari nilai tersebut menjelaskan bahwa 72,4% variasi nilai variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 27,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menyatakan bahwa H1 pada penelitian ini diterima, yaitu terbukti disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dapat dilihat dari tanggapan responden yang dikategorikan tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dengan disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, serta taat dan patuh terhadap peraturan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Namun ada beberapa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal dan tepat waktu, datang dan pulang tidak tepat waktu. Hal ini perlu diperhatikan dengan cara instansi selalu melakukan evaluasi serta memperhatikan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, dapat memberikan sanksi yang tegas, memberikan suatu semangat dalam bekerja berupa reward dan selalu melakukan evaluasi dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menyatakan bahwa H2 pada penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dapat dilihat dari tanggapan responden yang dikategorikan tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dengan lingkungan kerja yang baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah mempunyai lingkungan kerja yang sehat, bersih nyaman dan aman, dan pegawai merasa puas dalam bekerja dengan kondisi lingkungan yang baik. Namun masih ada beberapa pegawai yang merasa kurang nyaman dan puas akan lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini perlu diatasi dengan cara memberikan fasilitas kenyamanan pada pegawai agar pegawai merasa tenang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan gaji yang adil sesuai pekerjaan yang pegawai lakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, pengaruh yang diberikan yaitu berpengaruh signifikan oleh disiplin

kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan secara menyeluruh.

2. Pada hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, pengaruh yang diberikan yaitu berpengaruh signifikan oleh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dan baiknya lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pun dapat meningkat secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian beberapa saran yang dapat diberikan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, penelitian ini menyarankan kepada pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah untuk dapat menerapkan sanksi tegas dan pengawasan mengenai disiplin kerja setiap pegawai agar disiplin kerja pegawai pun dapat meningkat dan dapat berdampak baik pula terhadap hasil kerja secara keseluruhan yang dapat meningkatkan kinerja kepuasan kerja setiap pegawai. Penelitian ini juga menyarankan untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman. Dari hasil tanggapan responden lingkungan kerja sudah baik, untuk memaksimalkannya penulis menyarankan untuk selalu melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan hal ini dapat membuat pegawai fokus bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terakhir, penelitian ini juga menyarankan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk setiap pegawai. Dari hasil tanggapan responden kepuasan kerja sudah baik, untuk memaksimalkannya penulis menyarankan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dapat memberikan dukungan berupa reward, memberikan fasilitas kenyamanan dan gaji yang sesuai dan tepat waktu, agar pegawai merasa semangat dan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain salah satunya variabel komunikasi interpersonal, variabel motivasi, variabel *self efficacy* yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan dapat menjelaskan variabel dependen tersebut. Selain itu diharapkan agar melakukan penelitian yang serupa dengan objek penelitian yang berbeda agar dapat memperkuat penelitian terdahulu, dan dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif. Hal tersebut dapat menjadi hasil temuan yang lebih beragam dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103-150.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Darmandi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi (JIMMBA)*, 2(4), 537- 545.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49-61.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). The Effect of Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office. *Maneggio: Scientific Journal of Masters in Management*, 3(1), 107-119.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1-10.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Darema Jurnal Manajemen*, 13(2), 289.
- Hair, Joseph. F, Black, William C. Babin, Barry J, & Anderson, Rolph E., (2010). *"multivariate Data Analysis,"* 7th ed, pearson Prentice Hall.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Central Capital Futures Cabanf Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Mardiono, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(3).
- Mudrajad, Kuncoro, (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4 Jakarta: Erlangga.
- Muindi, F., & Obonyo, P. K. (2015). Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review Of Literatur. *European Scientific Journal*, 11(22), 223-240.

- Saputra, A.A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 121-131.
- Utami, S. S., & Agus, H. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 58-67.