

ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. CHOICE PLUS MAKMUR

Taufik Galih¹, Dewi Widyaningsih², myra andriana³

Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Indonesia¹

Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Indonesia²

Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Indonesia³

E-mail: Taufikali1922@gmail.com

Abstract: *The research was conducted to test whether the variables of discipline, motivation and work environment affect job satisfaction and employee performance of PT Choice Plus Makmur. The study population was employees of Choice Plus Makmur. Purposive sampling was used to collect 50 respondents, with the sample criteria being only production unit employees. The method applied to the research is multiple linear regression technique. The first research finding revealed that discipline, environment, and work motivation partially affect employee job satisfaction, The second study found that discipline and work environment have a significant impact on employee performance, while motivation and job satisfaction do not have a significant impact on employee performance.*

Keywords: *Motivation; discipline; environment; satisfaction; employee performance*

Abstrak: Adapun penelitian dilakukan guna menguji apakah variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Choice Plus Makmur. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Choice Plus Makmur. Sampling purposive digunakan untuk mengumpulkan 50 responden, dengan kriteria sampel hanya karyawan unit produksi. Metode yang diterapkan pada penelitian adalah teknik regresi linear berganda. Temuan riset pertama mengungkapkan disiplin, lingkungan, dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, Kajian kedua menemukan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Lingkungan; Kepuasan; Kinerja Karyawan

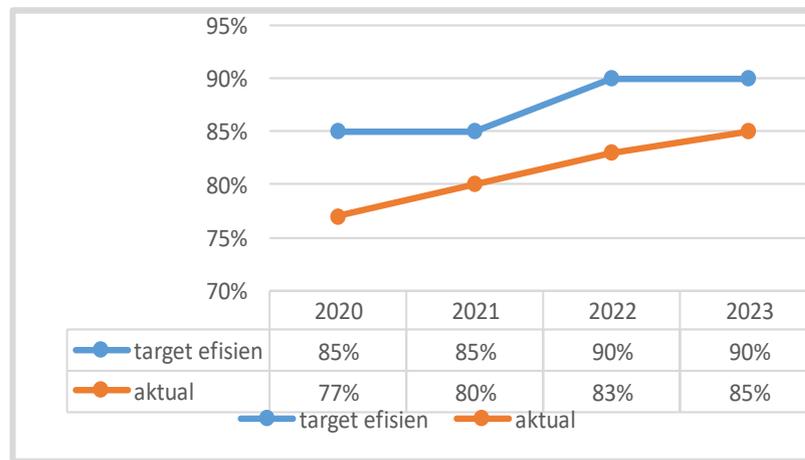
PENDAHULUAN

Bisnis harus meningkatkan daya saing mereka untuk bertahan di era milenial saat ini karena persaingan semakin ketat. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) ialah sebuah cara efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Karena kinerja optimal karyawan berpengaruh langsung terhadap keberhasilan dan perkembangan perusahaan, SDM ialah aspek inti untuk perusahaan. Maka dari itu, pengembangan keterampilan SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Arijanto, 2018).

Manusia, dengan akal dan budi yang dimilikinya, menjadi sumber penting bagi keberhasilan organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan seseorang untuk bekerja dengan baik, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja tinggi. Tiga teori umum tentang kepuasan kerja, menurut Wexley dan Yukl dalam Arijanto(2018): *Discrepancy Theory*, yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan selisih antara apa yang diharapkan orang dan apa yang sebenarnya terjadi di tempat kerja; *Equity Theory*, yang mengaitkan kepuasan kerja dengan perasaan keadilan; dan *Two Factor Theory*, yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor yang ada dalam situasi kerja. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka ditunjukkan oleh tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Maka dari itu, perusahaan berupaya guna membangun kondisi kerja yang baik di mana hak serta kewajiban karyawan selaras terhadap peran dan tanggung jawab mereka. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, dimana penilaian

kinerja tersebut terkait dengan kenyamanan dan hasil kerja karyawan. Dalam industri makanan dan minuman, PT. Choice Plus Makmur membutuhkan pekerja dengan kualitas kinerja tinggi untuk mendukung produk berkualitas dan mencapai target tahunan perusahaan.



Gambar 1. Target efisiensi produksi PT.Choice Plus Makmur Tahun 2020-2023
 Sumber PT. Choice Plus Makmur

Dari data yang ditampilkan, pencapaian target produksi PT. Choice Plus Makmur antara 2020 hingga 2023 terjadi kenaikan sepanjang tahun, tetapi tidak mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan ketidakmampuan perusahaan memenuhi target produksi, yang berdampak pada keterlambatan pengiriman. Beberapa faktor penyebab ketidak tercapainya target antara lain kepemimpinan yang kurang efektif, komunikasi dan sosialisasi yang buruk antara pimpinan dan bawahan, kurangnya aturan yang mengikat karyawan, serta masalah disiplin dan kinerja individu karyawan yang menurun. Semua faktor tersebut memengaruhi produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Studi ini menemukan bahwa motivasi kerja adalah bentuk komponen yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Motivasi kerja ialah dorongan internal yang memberi semangat seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan akan lebih puas dan semangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, jika perusahaan memberi motivasi secara tepat. Ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja, hasil, dan semangat kerja. Menurut Paendong et al.,(2020) dan Efendi et al. (2019) pada Kurnianto & Kharisudin(2022), motivasi dapat meningkatkan semangat, moral, kinerja, hasil, dan kualitas pekerjaan. Menurut Imam & Rismawati(2022), ditemukan hubungan positif signifikan diantara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sawitri et al.(2022); Putra & Wijaksana (2022) mendukung temuan ini, Namun, penelitian tambahan, seperti yang dilaksanakan oleh Permadi & Rasminingsih(2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak selalu mempunyai pengaruh yang signifikan.

Faktor kedua adalah disiplin. Disiplin kerja memastikan karyawan tidak melaksanakan tindakan yang berpotensi merugikan perusahaan. Menurut Imam & Rismawati(Imam & Rismawati, 2022) dan Fadillah (2022), ada hubungan positif signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut temuan tambahan, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan(Ulfa et al., 2022).

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja. Ruang yang tidak mencukupi dapat berpengaruh negatif terhadap hasil kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kondusif dan asri akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana hak dan kewajiban karyawan sejalan dengan peran serta tanggung jawab mereka. Siagian dan Khair dalam Kurnianto & Kharisudin (2022), lingkungan kerja yang memadai mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diamanahkan oleh atasan. Temuan Lutfi & Wihara(Lutfi & Wihara, 2021); Zakiah & Dwiridotjahjono(Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021); Wahyuni(Wahyuni, 2023), terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut temuan tambahan, lingkungan tidak berpengaruh secara signifikan(Imam & Rismawati, 2022).

Tidak hanya motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, kepuasan kerja berperan penting untuk memengaruhi kinerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Martha & Miawan Putra (2020); Sasmita et al. (Sasmita et al., 2022); (Suryawan & Salsabilla, 2022), ada hubungan positif signifikan kepuasan dan kinerja tenaga kerja. Menurut temuan tambahan, kepuasan tidak berpengaruh secara signifikan (Lestari et al., 2018).

Berdasarkan konteks dan hasil inkonsistensi beberapa penelitian sebelumnya, peneliti bertujuan akan meneliti lebih lanjut terkait "Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai". Penelitian akan dilaksanakan di PT. Choice Plus Makmur, Kab. Semarang. Teknik *purposive sampling* untuk memilih 50 sampel, dengan dasar kriteria hanya karyawan unit produksi yang dianggap memiliki hubungan langsung dengan target hasil produksi serta penilaian kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian diharapkan membantu perusahaan terkait dampak faktor tertentu pada kinerja dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas, serta memberi *insight* untuk mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas, juga sebagai referensi bagi perusahaan lain.

Pengembangan Hipotesis :

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Upaya menciptakan kepuasan kerja pegawai, manajemen motivasi di tempat kerja sangat penting. Menurut Sukma (2022) dalam Asya & Desi (2023) dan Zuryani (2021), faktor kepuasan kerja termasuk pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan, dan fasilitas memberi keleluasaan karyawan menyelesaikan tugas secara optimal. Perusahaan harus meningkatkan kepercayaan diri karyawannya dengan memberikan motivasi.

H1: Motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan PT Choice Plus Makmur.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai harus dididik untuk memastikan bahwa mereka mengikuti standar perusahaan dan mencegah kesalahan, pelanggaran, dan penyimpangan. Menurut Sasmita et al., (2022), sejauh mana karyawan dan manajer mematuhi dan melaksanakan aturan perusahaan adalah cara terbaik untuk mengukur kemajuan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya diukur melalui kedisiplinan kerja.

H2: Disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan PT Choice Plus Makmur

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Zulher, (2020) dalam (Marliani et al., 2023) dan Yuliantini & Santoso (2020), Apabila orang dapat melakukan aktivitas dengan efektif, nyaman, dan terjamin, lingkungan kerja mereka dianggap sehat. Ini karena orang akan lebih termotivasi untuk bekerja ketika lingkungan kerja baik secara fisik dan mental.

H3: Lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan PT Choice Plus Makmur

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Agustin & Wijayanti (2022); Solihatun et al. (2021), motivasi yang besar menjadikan karyawan sangat bersemangat selama bertugas. Maka dari itu, perusahaan wajib mempunyai rencana dalam meningkatkan motivasi karyawannya. Variabel motivasi kerja telah terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja kerja karyawan PT Choice Plus Makmur

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020) dalam Adela Putri *et al.* (2022), manajemen memastikan standar kerja tercapai untuk mencapai target organisasi dengan optimal dan akurat ialah bagian penting dari disiplin kerja. Upaya manajemen untuk memenuhi standar ini dikenal sebagai disiplin kerja. Studi yang mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadillah, 2022).

H5: Disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja kerja karyawan PT Choice Plus Makmur

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Agustin & Wijayanti (2022), Karena lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja, faktor lokasi bekerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Temuan mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Solihatun *et al.*, 2021).

H6: Lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja kerja karyawan PT Choice Plus Makmur

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sapar (2022); Widokarti *et al.*(2023), Karena perasaan seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa senang terhadap tanggung jawabnya, mereka akan sangat bersemangat dan terlatih fokusnya pada pekerjaan mereka, yang secara tidak langsung mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

H7: Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja kerja karyawan PT Choice Plus Makmur

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengukur dan memahami bagaimana variabel-variabel yang diteliti berinteraksi satu sama lain. Penelitian ini melibatkan 150 karyawan PT. Choice Plus Makmur. Metode purposive sampling dipakai untuk menentukan sampel dari pertimbangan dan tujuan tertentu oleh Sugiyono (2020) dalam M Mariani, (2022). Kriteria sampel ialah semua karyawan divisi produksi, dengan total 50 karyawan, karena mereka terkait langsung dengan hasil data produksi serta evaluasi kepuasan dan kinerja karyawan. Data primer pada penelitian didapatkan secara langsung dari jawaban responden terhadap item pada kuesioner. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur, termasuk buku dan jurnal-jurnal (Sugiyono, 2019).

Responden; (2) ditempatkan di lokasi umum yang ramai orang; atau (3) dikirim melalui pos, e-mail, atau alamat rumah responden(Sujarweni, 2021). Penelitian ini memakai skala Likert dalam mengukur variabel, disertai lima skor nilai: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-Ragu), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju) oleh (Rohmad & Siti Sarah, 2021). Berikut identifikasi definisi variabel dan indikator penelitian :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja ialah faktor yang mendorong karyawan guna melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya (Jufrizen & Noor, 2022).	1. Kebutuhan fisik, keamanan, sosial pengakuan dan dorongan Hafidzi dkk (2019: 53) dalam (Hasica <i>et al.</i> , 2023)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja ialah konsep pada lingkungan kerja atau manajemen yang mewajibkan karyawan agar berperilaku selaras dengan aturan(Hadi, 2021).	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Kepatuhan terhadap ketetapan dan regulasi yang berlaku ditempat kerja Sastrohadiwiryono (2021:291) dalam (Muhyadin, 2019)

Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja ialah kondisi lokasi di mana karyawan melaksanakan aktivitas harian, termasuk segala hal yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja (Dewi & Trihudyatmanto, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interaksi kerja 2. Suasana kerja 3. Fasilitas 4. Kesejahteraan 5. Pengawasan 6. Rasa aman Sunyoto dalam Nuri (2019), dan Menurut Wursanto dalam Fachres et al., (2019).
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kepuasan kerja diukur berdasarkan seberapa puas dan senangnya karyawan dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan selaras rasa tanggung jawabnya (Saputra, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyukai pekerjaannya 2. Menyukai tugas yang dikerjakannya 3. Etika kerja 4. Kepatuhan pada aturan 5. Hasil kerja Hasibuan dalam Nabawi (2019)
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh dari tugas dan beberapa kegiatan dalam jangka periode tertentu, yang menunjukkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan. (JAS MILALA, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor individu, organisasi dan psikologi Nabawi (2020) dalam (H.A et al., 2023)

Penelitian ini memakai berbagai metode analisis data untuk memastikan instrumen yang diterapkan dapat mengukur dengan tepat dan konsisten. Ini dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas. Multikolinieritas dan heteroskedastisitas dale model regresi diuji dengan uji asumsi klasik. relasi variabel bebas (motivasi, disiplin dan lingkungan) dan variabel terikat (kepuasan dan kinerja) diukur dengan analisis regresi linear berganda. Uji t (parsial) pengujian pengaruh setiap variabel independen, Sebaliknya, uji F (simultan) menyelidiki dampak semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Metode pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier dan perangkat lunak SPSS.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Gender :		
- Laki-laki	22	44%
- Perempuan	28	56%
Pendidikan :		
- SMP	1	2,0%
- SMK/SMA	43	86,0%
- D3 dan S1	6	12,0%
Masa Kerja :		
- < 2 tahun	12	24,0%
- > 2 tahun	38	76,0%
Jumlah	50	100%

Sumber : SPSS data premier yang di olah, 2024

Uji Instrumen

Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Menurut table 3. Validitas, semua indikator variabel adalah valid karena nilai r_{hitung} indikator masing-masing lebih besar daripada r_{tabel} dengan signifikansi 5% oleh Sugiyono (2019) dalam Solihatun et al.(2021).

Tabel 3. Validitas Data

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,583	0,2353	Valid
	X1.2	0,622	0,2353	Valid
	X1.3	0,648	0,2353	Valid
	X1.4	0,692	0,2353	Valid
	X1.5	0,610	0,2353	Valid
	X1.6	0,483	0,2353	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,719	0,2353	Valid
	X2.2	0,503	0,2353	Valid
	X2.3	0,619	0,2353	Valid
	X2.4	0,693	0,2353	Valid
	X2.5	0,706	0,2353	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,778	0,2353	Valid
	X3.2	0,550	0,2353	Valid
	X3.3	0,697	0,2353	Valid
	X3.4	0,835	0,2353	Valid
	X3.5	0,342	0,2353	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	X4.1	0,760	0,2353	Valid
	X4.2	0,686	0,2353	Valid
	X4.3	0,656	0,2353	Valid
	X4.4	0,602	0,2353	Valid
	X4.5	0,624	0,2353	Valid
Kinerja Karyawan (y2)	Y2.1	0,688	0,2353	Valid
	Y2.2	0,637	0,2353	Valid
	Y2.3	0,587	0,2353	Valid
	Y2.4	0,699	0,2353	Valid
	Y2.5	0,503	0,2353	Valid
	Y2,6	0,473	0,2352	Valid
	Y2.7	0,415	0,2352	Valid

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Menurut table 4. Reliabel, semua indikator variabel adalah reliabel karena nilai *cronbachs alpha* variabel lebih besar standar *cronbachs alpha* 0,60 oleh Sugiyono (2019) dalam Widokarti et al.(2023).

Tabel 4. Reliabel Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Standar Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,640	6	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,682	5	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,648	5	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0,685	5	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,646	7	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5.1 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
Konstan	4,130	2,502		
Motivasi (X1)	0,188	0,093	0,775	1,290
Disiplin (X2)	0,249	0,109	0,665	1,504
Lingkungan (X3)	0,350	0,111	0,742	1,347

a. Dependent Variable : KEPUASAN (Y1)

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Dari table 5.1, dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel, karena hasil uji pada persamaan 1 menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan toleransi > 0,1 untuk setiap variabel(Sugiyono, 2019).

Tabel 5.2 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
Konstan	4,794	3,370		
Motivasi (X1)	0,078	0,127	0,712	1,404
Disiplin (X2)	0,371	0,141	0,588	1,701
Lingkungan (X3)	0,393	0,160	0,609	1,641
Kepuasan (X4)	0,309	0,193	0,476	2,102

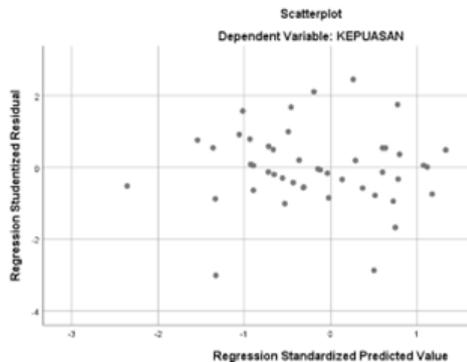
1. Dependent Variable : KINERJA (Y2)

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

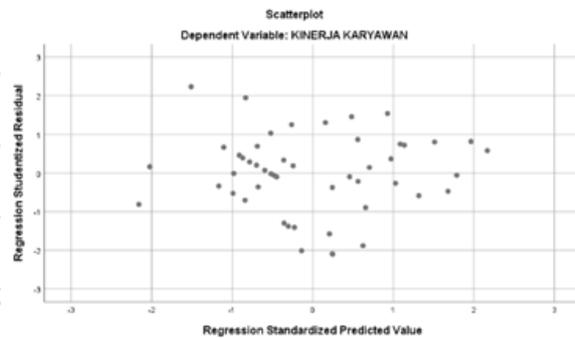
Dari table 5.2, dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel, karena hasil uji pada persamaan 2 menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan toleransi > 0,1 untuk setiap variabel(Sugiyono, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2.1 Hasil uji heteroskedastisitas persamaan 1 dan gambar 2.2 persamaan 2, menunjukkan bahwa data tidak memiliki heteroskedastisitas ini juga ditunjukkan dalam scatterplot yang tersebar acak pada sumbu Y.



Gambar 2.1.
Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 1



Gambar 2.2.
Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 2

Analisis Regresi Linear

Persamaan sub struktur 1

Tabel 6.1 Hasil Regresi linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(constan)	4.130	2.502		1.651	0,106
Motivasi (X1)	0,188	0,093	0,233	2,201	0,049
Disiplin (X2)	0,249	0,102	0,306	2,451	0,018
Lingkungan (X3)	0,350	0,111	0,374	3.167	0,003

a. Dependent Variable : KEPUASAN

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Persamaan hasil analisis jalur yang dapat ditulis adalah :

$$Y1 = 4.130 + 0,233X1 + 0,306X2 + 0,374X3 + e$$

Persamaan sub struktur 2

Tabel 6.2 Hasil Regresi linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(constan)	4.794	3.370		
Motivasi (X1)	0,078	0,127	0,070	0,613	0,543
Disiplin (X2)	0,371	0,141	0,331	2.267	0,012
Lingkungan (X3)	0,393	0,160	0,304	2.458	0,018
Kepuasan (X4)	0,309	0,193	0,224	1.601	0,116

a. Dependent Variable : KINERJA

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Persamaan hasil analisis jalur yang dapat ditulis adalah :

$$Y2 = 4.794 + 0,070X1 + 0,331X2 + 0,305X3 + 0,224X4 + e$$

Uji Statistik T (parsial)

Hipotesis dapat diterima, jika nilai sig t < 0,05, yang menunjukkan variabel bebas mempengaruhi secara parsial variabel terikat dan sebaliknya (Hidayat, 2021). Dengan diperoleh df = 50 - 3 = 47, pada signifikansi α = 0,05. Hasil t tabel adalah 1,67793.

Tabel 7.1 Hasil Uji T Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	1.(constan)	4.130	2.502		
Motivasi (X1)	0,188	0,093	0,233	2,201	0,049
Disiplin (X2)	0,249	0,102	0,306	2,451	0,018
Lingkungan (X3)	0,350	0,111	0,374	3,167	0,003

b. Dependent Variable : KEPUASAN

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Hasil :

- Hasil analisis t hitung diperoleh pada variabel motivasi kerja sebesar 2,201 > t tabel 1,67793 dan nilai sig 0,049 < 0,05, menunjukkan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan pada kepuasan (H1 diterima, H0 ditolak).
- Hasil analisis t hitung diperoleh pada variabel disiplin kerja 2,451 > t tabel 1,67793 dan nilai sig 0,018 < 0,05, menunjukkan variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan pada kepuasan (H2 diterima, H0 ditolak).
- Hasil analisis t hitung diperoleh pada variabel lingkungan kerja 3,167 > t tabel 1,67793 dan nilai sig 0,003 < 0,05, menunjukkan variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan pada kepuasan (H3 diterima, H0 ditolak).

Tabel 7.2 Hasil Uji T Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	1.(constan)	4.794	3.370		
Motivasi (X1)	0,078	0,127	0,070	0,613	0,543
Disiplin (X2)	0,371	0,141	0,331	2.267	0,012
Lingkungan (X3)	0,393	0,160	0,304	2.458	0,018
Kepuasan (X4)	0,309	0,193	0,224	1.601	0,116

a. Dependent Variable : KINERJA

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Hasil :

Maka diperoleh df = 50 - 4 = 46, pada signifikansi α = 0,05. Hasil t tabel adalah 1,67866.

1. Hasil analisis t hitung diperoleh pada variabel motivasi kerja $0,613 < t$ tabel $1,67866$ dan nilai sig $0,543 > 0,05$, menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai (H4 ditolak).
2. Hasil analisis t hitung diperoleh pada variabel disiplin kerja $2,267 > t$ tabel $1,67866$ dan nilai sig $0,012 < 0,05$, menunjukkan variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (H5 diterima, H0 ditolak).
3. Hasil analisis t hitung diperoleh pada variabel lingkungan kerja $2,458 > t$ tabel $1,67866$ dan nilai sig $0,018 < 0,05$, menunjukkan variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (H6 diterima, H0 ditolak).
4. Hasil analisis t hitung diperoleh pada variabel kepuasan kerja $1,601 < t$ tabel $1,67866$ dan nilai sig $0,116 > 0,05$, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai (H7 ditolak).

Uji Sumultan (Uji F)

Tabel 8.1 Hasil Uji Simultan Persamaan 1

model	Sum of Squares	Df	f	Sig.
Regression	113.258	3	16.890	.000 ^b
Residual	102.822	46		
Total	216.080	49		

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Dari tabel 8.1, diperoleh sebuah nilai f hitung $16,890 > f$ tabel $2,80$. nilai signifikan $0,00 < 0,05$. sehingga maknanya disiplin, motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja bersama-sama berdampak positif pada kepuasan kerja.

Tabel 8.2 Hasil Uji Simultan Persamaan 2

model	Sum of Squares	Df	f	Sig.
Regression	237.124	4	15.487	.000 ^b
Residual	172.256	45		
Total	409.380	49		

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Dari tabel 8.2, diperoleh sebuah nilai f hitung $15,487 > f$ tabel $2,80$. nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Maka maknanya disiplin, motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja bersama-sama berdampak positif pada kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 9.1 Hasil Uji R² Persamaan 1

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.493	1.49508

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Dari table 9.1, bahwa nilai r hitung sebesar $0,493$ menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) hanya memaparkan $49,3\%$ dari variabel Kepuasan Kerja (Y1), sementara sejumlah $50,7\%$ dipengaruhi karena variabel lainnya di luar penelitian.

Tabel 9.2 Hasil Uji R² Persamaan 2

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.542	1.95650

Sumber: Output SPSS data olah kuesioner, 2024

Dari table 9.2, bahwa nilai r hitung sebesar $0,542$ menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) hanya memaparkan $54,2\%$ dari variabel Kinerja Karyawan (Y2), sementara sisanya $45,8\%$ dipengaruhi dari variabel lainnya di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Mempengaruhi Secara Signifikan Kepuasan Kerja

Kondisi tersebut menggambarkan betapa tingginya tingkat motivasi karyawan akan berdampak pada peningkatan kepuasan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, ketika karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka kepuasannya pun bisa menurun. Motivasi yang tinggi memotivasi karyawan dalam bertugas produktif sekaligus terlibat dalam pekerjaannya. Hasil penelitian berbanding lurus dengan penelitian Yuliantini & Santoso, (2020) dan Imam & Rismawati, (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi dalam bekerja memberikan dampak secara positif dan signifikan pada kepuasan.

Disiplin Kerja Mempengaruhi Secara Signifikan Kepuasan Kerja

Hipotesis ini menggambarkan bahwa apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang optimal maka kepuasannya menjadi tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerjanya memburuk maka kepuasannya juga akan menurun. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, tingkat disiplin yang lebih tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab akan tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan dari Yuliantini & Santoso, (2020) dan Imam & Rismawati, (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin dalam bekerja memberikan dampak secara positif dan signifikan pada kepuasan.

Lingkungan Kerja Mempengaruhi Secara Signifikan Kepuasan Kerja

Bukti dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja seharusnya mendorong perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerjanya. Peningkatan tersebut dapat dicapai dengan mengoptimalkan hubungan kerja yang sehat akan memudahkan karyawan atau supervisor untuk menjalankan pekerjaannya. perusahaan juga perlu memastikan bahwa fasilitas berfungsi secara optimal sehingga karyawan mampu menuntaskan tugasnya lebih mudah. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat memungkinkan karyawan mampu bekerja secara nyaman tidak disertai distraksi terhadap pekerjaannya. Hasil temuan ini berbanding lurus dengan penelitian Yuliantini & Santoso, (2020) dan Marlioni et al., (2023) menyatakan bahwa variabel lingkungan dalam bekerja memberikan dampak secara positif dan signifikan pada kepuasan.

Motivasi Kerja Tidak Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memotivasi pegawai dalam hal ini meliputi pemenuhan keperluan fisik, pemenuhan keperluan manusiawi, pemenuhan keperluan sosial, pemenuhan keperluan yang berkaitan dengan gaji, dan pemenuhan keperluan yang dimotivasi oleh teori-teori. Namun, beberapa dari teori-teori ini kurang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hasil temuan ini berbanding lurus dengan penelitian dari Fadillah, (2022) dan Kurnianto & Kharisudin, (2022) mengungkapkan variabel motivasi dalam bekerja tidak memberikan dampak secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Disiplin Kerja Mempengaruhi Secara Signifikan Kinerja Karyawan

Hal tersebut menggambarkan apabila karyawan mempunyai etos kerja yang optimal sehingga memberikan kinerja yang tinggi. Karyawan yang disiplin biasanya menunjukkan perilaku dan kinerja sehari-hari yang konsisten yang menjadi landasan bagi kinerja yang konsisten dari waktu ke waktu. Mengetahui aturan juga dapat menjadi sumber motivasi intrinsik, memberikan penghargaan kepada karyawan dan meningkatkan semangat mereka dalam menyelesaikan tugas. Manajemen waktu yang baik, fokus pada kualitas pekerjaan, dan hubungan kerja yang baik juga merupakan hasil dari kedisiplinan yang tinggi. Hasil temuan ini berbanding lurus dengan hasil Martha & Miawan Putra, (2020), Suryawan & Salsabilla, (2022) dan Assani¹, Sri Langgeng Ratnasari², (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin dalam bekerja memberikan dampak secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Mempengaruhi Secara Signifikan Kinerja Karyawan

Dari jawaban responden terlihat mayoritas dari responden menyatakan setuju terhadap indikator yang ditanyakan. Artinya, secara umum karyawan merasa mempunyai lingkungan kerja yang baik, organisasi memahami kesulitannya, rekan kerja selalu bersedia membantu memecahkan masalah,

dan rekan kerja juga peduli terhadap rekan kerja dan merasa bahwa pengawasan yang diberikan membantu karyawannya meningkatkan tenaga kerjanya.

Hasil temuan ini berbanding lurus hasil dari Paendong et al.,(2020), Sanaba et al.,(2022) dan H.A et al.,(2023) yang mengungkapkan variabel lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja.

Kepuasan Kerja Tidak Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam hal ini indikator kepuasan kerja meliputi etika bekerja ,etos kerja, menyayangi pekerjaannya, performa dan mencintai pekerjaannya, landasan teoritis dan memahami teori – teorinya tidak memiliki pengaruh secara signifikan untuk peningkatan kinerja karyawan. Meskipun berbagai faktor dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan pegawai, ada beberapa situasi di mana kinerja pegawai mungkin tidak secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pertama, mungkin ada perbedaan individual dalam cara pegawai merespons atau menanggapi lingkungan kerja. Beberapa orang mungkin lebih dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang kurang ideal, sementara yang lain mungkin tidak terlalu terpengaruh oleh faktor-faktor lingkungan. Hasil temuan ini berbanding lurus dengan hasil (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menjelaskan bahwa variabel "Kepuasan Kerja" tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Ada beberapa contoh dari bahasa yang menggambarkan bagaimana disiplin, lingkungan dan motivasi kerja pegawai mempengaruhi hasil kerja dan produktivitas mereka di PT. Choice Plus Makmur. Pertama, t hitung motivasi kerja 2,201 > t tabel 1,677 nilai sig 0,49 < 0,05, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan seseorang untuk berkinerja di tempat kerja. Karena t hitung disiplin kerja 2,451 > t tabel 1,677 dan nilai sig 0,18 < 0,05, maka disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ketiga, t hitung lingkungan kerja 3,167 > t tabel 1,677 dengan nilai sig 0,03 < 0,05, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil t hitung motivasi kerja 0,613 < t tabel 1,678 dan nilai sig 0,543 > 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil t hitung disiplin kerja 2,267 > t tabel 1,678 dan sig 0,012 < 0,05 serta t hitung lingkungan kerja 2,458 > t tabel 1,678 dan sig 0,018 < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan t hitung kepuasan kerja 1,601 < t tabel 1,678 dan sig 0,116 > 0,05.

SARAN

Implikasi untuk Perusahaan, sebagai masukan PT. Choice Plus Makmur dalam mencapai tujuan, nilai, dan visinya, penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, pemimpin harus mengoptimalkan elemen seperti motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja. Saran bagi peneliti kedepannya, agar memperoleh output yang sangat komprehensif, penulis dapat memperluas populasi, menambah sampel, atau memasukkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Arijanto, A. (2018). Leadership style, career development and work satisfaction to employee's performance. *European Research Studies Journal*, 21(Special Issue 3), 276–291. <https://doi.org/10.35808/ersj/1402>
- Assani¹, Sri Langgeng Ratnasari², H. W. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kreativitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan. 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>

- Asya, I. F. M., & Desi, N. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. "X." *Jurnal Penelitian Psikologi Article*, 10(03), 572–582.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Fadillah, A. Z. N. J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 12(12), 3831–3836.
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesyra*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i1.897>
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- JAS MILALA. (2022). *BAB II KAJIAN TEORITIS*. Portaluqb.Ac.Id.
- Jufrizen, & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi OCB. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Lestari, G., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(1), 39–51.
- Lutfi, M. T., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 1523–1530.
- M Mariani. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Marliani, M., Tanjung, R., & Rochadi, R. K. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 2421–2428. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7640>
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh disiplin kerja , komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(4), 5827–5832.

- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Putra, K. A. N., & Wijaksana, T. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Witel Purwokerto. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 9(4), 2253–2256.
- Rohmad & Siti Sarah. (2021). *PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANGKET* (Ali Murtadho (ed.)). K-Media.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Saputra, D. A. A. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kepemimpinan dan Work Attitude Melalui Kepuasan Kerja. *STIE Indonesia Banking School*.
- Sasmita, R. A., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Workshop Pt X Relationship Between Job Satisfaction And Work Discipline Employees In The Workshop Section Of Pt X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 580–592.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Solihatun1,. *Derivatif*, 15(1), 15–26.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sujarweni, W. (2021). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Batu Press.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 424–436.
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.

Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 56-63. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v1i1.10642>