JAHPB: Journal of Social Humanities, Education and Business
Volume 1 Number 4, Bulan (2026)
DOI:



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Eva Riana[1*], Agung Widhi Kurniawan[2], Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin[3] Romansyah Sahabuddin[4], Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata[5]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Makassar[12345], Kota Makassar, Indonesia
Email: [*1,2,3,4,5] ∗ [1*]eva143507@gmail.com, [2]agungwk@unm.ac.id, [3]ilham.wardhana@unm.ac.id, [4]romansyah@unm.ac.id, [5]widhinugrahasd@unm.ac.id

Riwayat Artikel
Dikirim:Mei 10 2026
Direvisi: Juni 20 2026
Diterima: Juli 15 2026
Dipublikasi: Juli 25 2026

Kata Kunci:
Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert, serta didukung dengan observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Keywords:
Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee job satisfaction at the Social Service Office of Gowa Regency. Employee job satisfaction is an important factor in improving organizational performance and productivity, especially in government institutions that provide services to the community. This research used a quantitative approach with a correlational research design. The population in this study were employees of the Social Service Office of Gowa Regency, with a total sample of 55 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and supported by observation and documentation. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with classical assumption tests, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and coefficient of determination (R^2).

The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work discipline also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Social Service Office of Gowa Regency. These findings indicate that the higher the level of work motivation and work discipline possessed by employees, the higher the level of employee job satisfaction in carrying out their duties and responsibilities.

E-ISSN: xxxx-xxxx; P-ISSN: xxxx-xxxx

© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pusat dalam sebuah instansi ataupun perusahaan. Tingginya kinerja pegawai, akan semakin tinggi pula kinerja suatu instansi. Begitu juga sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai akan menjadi rendah pula kinerja suatu instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau instansi harus memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten karena berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan tergantung keberhasilan pegawai instansi itu sendiri dalam menjalankan tugas. Salah satu tujuan utama instansi atau perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (profit oriented). Pentingnya sumber daya manusia bagi instansi menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, instansi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas di perusahaan tersebut.

Salah satu yang bisa mempengaruhi kerja karyawan adalah motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang di dorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara 10 orang, mengenai motivasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, Dari hasil tersebut, sebanyak 80% pegawai menyatakan bahwa mereka bersemangat untuk datang bekerja setiap hari, sedangkan 20% lainnya menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang kurang bersemangat, yang kemungkinan disebabkan oleh faktor pribadi, beban kerja, atau kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Selanjutnya, hasil pada pertanyaan kedua menunjukkan bahwa 60% pegawai merasa pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sementara 40% merasa belum sesuai. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya, meskipun masih ada sebagian yang merasa kurang cocok dengan tugas yang diemban. Ketidaksesuaian ini berpotensi memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pada pertanyaan ketiga, sebanyak 90% pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja di Dinas Sosial mendukung peningkatan semangat kerja, dan hanya 10% yang berpendapat sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di instansi tersebut tergolong kondusif, dengan hubungan antarpegawai yang baik, suasana kerja yang nyaman, serta dukungan yang positif dari rekan kerja maupun pimpinan.

Secara keseluruhan, hasil pra-penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Sosial berada pada kategori baik. Sebagian besar pegawai merasa bersemangat dalam bekerja, memiliki kesesuaian antara tugas dan kemampuan, serta didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Meskipun demikian, masih diperlukan perhatian terhadap penempatan pegawai agar sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga motivasi kerja dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penerapan disiplin kerja bertujuan agar para pegawai selalu taat pada peraturan dan ketetapan suatu instansi. Disiplin pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai, karena hal ini mampu menciptakan rasa tanggung jawab pada diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja adalah kesediaan serta kesadaran dari pegawai untuk mematuhi segala norma serta aturan yang berlaku.

.

Selain disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai, demi mencapai kinerja yang berkualitas seorang pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi karena motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagi faktor pendorong perilaku seseorang. Hasibuan (2017:95), mengatakan motivasi merupakan penggerak yang meningkatkan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil pra survei pada dinas Dinas Sosial Kabupaten Gowa di dapatkan informasi mengenai disiplin yang dilihat dari data absensi pegawai pada bulan Juni-September 2025, dapat diketahui frekuensi ketidakhadiran pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa selama bulan Juni-September 2025 sebanyak 156.

Berdasarkan data, diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai dari bulan Juni hingga September terdiri dari tiga kategori,yaitu sakit,izin,dan tanpa keterangan.

Pada bulan Juni, jumlah ketidakhadiran pegawai masih tergolong rendah. Tercatat ada 6 pegawai yang tidak masuk karena sakit, 2 pegawai yang izin, dan 4 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, dengan total 12 kali ketidakhadiran. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada bulan Juni masih cukup baik, meskipun sudah ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Memasuki bulan Juli, jumlah ketidakhadiran mulai mengalami peningkatan. Pegawai yang sakit bertambah menjadi 8 orang, sedangkan yang izin menurun menjadi 1 orang. Ketidakhadiran tanpa keterangan juga meningkat menjadi 6 orang, dengan total 15 kali ketidakhadiran. Peningkatan ini menunjukkan adanya sedikit penurunan kedisiplinan, terutama karena bertambahnya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Pada bulan Agustus, jumlah ketidakhadiran kembali meningkat menjadi total 16 kali. Pegawai yang tidak masuk karena sakit tercatat sebanyak 7 orang, izin tetap 1 orang, dan tanpa keterangan naik menjadi 8 orang. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan pegawai untuk lebih sering absen tanpa alasan resmi, sehingga disiplin kerja mulai menurun dibandingkan bulan-bulan sebelumnya.

Sementara itu, pada bulan September terjadi lonjakan ketidakhadiran yang cukup besar. Pegawai yang sakit menurun menjadi 3 orang, izin sebanyak 2 orang, tetapi ketidakhadiran tanpa keterangan meningkat menjadi 20 orang, sehingga total ketidakhadiran mencapai 25 kali. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja yang signifikan, khususnya karena banyak pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.

Secara keseluruhan, data dari Juni hingga September menunjukkan tren peningkatan ketidakhadiran, terutama pada kategori tanpa keterangan. Hal ini menandakan perlunya perhatian dan tindakan tegas dari pihak manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, baik melalui pembinaan, evaluasi sistem absensi, maupun pemberian sanksi yang sesuai agar tingkat kehadiran dapat kembali membaik pada bulan-bulan berikutnya.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih perlu mendapatkan perhatian serius, terutama terkait tingginya jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan, penerapan aturan yang tegas, serta pembinaan kedisiplinan agar kehadiran pegawai dapat lebih optimal dan mendukung kinerja organisasi.Pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu instansi. Oleh karena itu pengelolaannnya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Setiap instansi yang memberikan pelayanan yang baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.Pada sebuah lembaga pemerintahan jika kinerja pegawai pemerintah baik, maka kinerja di ruang lingkup pemerintahan juga akan baik. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja pegawai yang buruk juga akan mengakibatkan rendahnya kinerja insitusi pemerintahan. Kinerja pegawai pemerintahan baik negeri maupun swasta harus memiliki hasil kinerja yang baik, kemampuan kerja yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kerja pegawai dinas sosial adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruangan kerja yang gelap, saling terbuka dan berdempetan sehingga pegawai merasa sempit. Beberapa pegawai juga menyebutkan menurunnya kerja

disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kerja yang dicapai oleh para pegawai. Tingkat motivasi pegawai akan sangat mempengaruhi kerja pegawai dan berpengaruh terhadap peningkatan sebuah instansi pemerintahan. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam motivasi terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan rendahnya motivasi. Penelitian ini dilakukan dari penelitian terdahulu (Pratama , 2017). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini yang terlihat pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa bahwa motivasi kerja yang kurang efektif. Hal ini terlihar dari kurangnya kesadaran para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan serta tidak merata pembagian tugas dan tanggungjawab yang diemban para pegawai pada DInas Sosial Kabupaten Gowa. Suatu instansi dapat berkembang dengan baik apabila pimpinan instansi tersebut memberikan motivasi kepada para pegawainya. Sehingga, dalam pelaksanaan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dapat tercapai tujuan dan target yang diinginkan oleh seorang pimpinan. Disamping peran seorang pemimpin adalah motivasi, karena munculnya motivasi kepada pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik.Sehingga terjadinya fenomena maka yang menjadi rumusan masalah yaitu Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peingkatan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka atau aspek pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, nilai dan karakteristik pribadi mereka, kepuasan kerja mereka akan meningkat dan demikian mengembangkan sikap positif individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasakan situasi kesenangan dari pekerjaannya atau itu adalah keadaan positif dan emosional karyawan sebagai akibat dari penelitian pekerjaan (Riyanto et,al 2021). Kepuasan kerja berkolerasi dengan hasil bisnis positif, yaitu loyalitas pelanggan, profitabilitas bisnis, dan produktivitas, penurunan pergantian karyawan, dan hasil keselamatan Sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjanya berpotensi menurunkan produktivitas, sering absen, tidak memiliki semangat kerja, bahkan bisa memicu turn over atau keluar dari perusahaan.

Dari data Pra Penelitian yang juga disebar ke 10 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi terhadap kondisi pekerjaan mereka, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Sebanyak 7 pegawai merasa puas terhadap kondisi pekerjaan yang dijalani saat ini, sementara 3 pegawai menyatakan belum puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan mereka, baik dari segi beban kerja, lingkungan kerja, maupun tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, terkait dengan penghargaan atau kompensasi yang diterima, 7 pegawai merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, sedangkan 3 pegawai merasa belum puas. Hasil ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian pegawai yang menilai sistem penghargaan atau imbalan belum sepenuhnya adil atau sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan. Dari sisi hubungan kerja antarpegawai, hasil menunjukkan bahwa seluruh responden merasa puas terhadap hubungan kerja dengan rekan sejawat di kantor.

Hal ini mencerminkan bahwa suasana kerja di lingkungan Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa cukup harmonis, dengan adanya kerja sama, komunikasi, dan saling menghargai antarpegawai yang baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Selanjutnya, mengenai peluang pengembangan karier atau promosi di tempat kerja, 7 pegawai merasa puas, sedangkan 4 pegawai belum puas. Artinya, sebagian besar pegawai menilai bahwa kesempatan untuk berkembang dalam karier sudah tersedia, meskipun masih ada yang merasa peluang tersebut belum merata atau belum jelas. Terakhir, 8 pegawai menyatakan bahwa mereka merasa dihargai atas hasil kerja yang telah dilakukan, sementara 2 pegawai merasa belum mendapatkan penghargaan yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah merasakan apresiasi dari pimpinan atau instansi atas kinerja mereka, namun masih diperlukan peningkatan dalam pemberian penghargaan agar semua pegawai merasa diakui dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

.

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa berada pada kategori cukup baik, terutama dalam hal hubungan antarpegawai dan rasa penghargaan terhadap hasil kerja. Namun, aspek kompensasi, kesempatan pengembangan karier, serta kesesuaian beban kerja masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih optimal di lingkungan instansi tersebut

Selanjutnya, berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dianalisis dinyatakan dalam bentuk angka dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Sugiyono (2014:13), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik analisis statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian agar proses penelitian berjalan secara efektif dan terstruktur. Menurut Nurdin (2020:101), desain penelitian memberikan gambaran prosedur dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang beralamat di Jalan Tumanurung No. 30, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, dan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2025.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja meliputi prestasi kerja, gaji, tanggung jawab, dedikasi, dan kesenangan terhadap profesi. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan dan standar kerja yang berlaku, dengan indikator seperti ketepatan waktu hadir, menaati jam kerja, semangat kerja, dan sikap kerja yang baik. Sementara itu, kepuasan kerja merupakan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul dari kondisi kerja, penghargaan, hubungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri, dengan indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1–4.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan Non-ASN di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian atau menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dokumen instansi, dan sumber lain yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti arsip kepegawaian dan dokumen terkait penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach’s Alpha untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen dengan melihat nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi dengan ketentuan apabila nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel coefficients, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,404 dengan nilai t hitung sebesar 2,347 dan nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (H1) diterima, sedangkan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Motivasi kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berusaha mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya karena kebutuhan psikologis dan penghargaan atas pekerjaannya dapat terpenuhi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:116) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat meningkatkan semangat dan kemauan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, Hasibuan (2017:95) juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor penggerak yang dapat meningkatkan kegairahan kerja seseorang sehingga individu tersebut bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai akan merasa pekerjaannya bermakna dan bernilai sehingga akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, menurut teori hierarki kebutuhan Maslow yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017:153-156), motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukan, maka individu akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, motivasi kerja yang baik dapat menjadi salah satu faktor penting yang mendorong terciptanya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Tulhusnah, & Pramesthi (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Gunawan & Heryanda (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dzulhaq & Firdaus (2024) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja

.

dalam organisasi. Selain itu penelitian Kurniawan & Riantobi (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Rahayu & Dahlia (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu memberikan perhatian terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel coefficients, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,457 dengan nilai t hitung sebesar 2,344 dan nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diterima (Ha diterima) dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menumbuhkan rasa nyaman dan kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan et,al (2017: 193) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja secara teratur, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta mampu menjaga kinerja organisasi secara optimal. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman organisasi sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan efisien sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Ketika pegawai mampu menaati aturan kerja seperti ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, maka hal tersebut akan menciptakan kondisi kerja yang lebih stabil dan terarah. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil serupa. Penelitian Akbar, Tulhusnah, & Pramesthi (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Gunawan & Heryanda (2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Kurniawan & Riantobi (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Rachmaniah (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu penelitian Rahayu & Dahlia (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bekerja secara teratur sesuai dengan aturan yang berlaku, serta mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penerapan aturan kerja yang jelas, pengawasan yang efektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil agar kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji F pada tabel ANOVA diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 21,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diterima, sedangkan hipotesis nol (Ho) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama- sama kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan pada variabel kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta tingkat disiplin yang baik cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bekerja dengan penuh semangat, serta mampu mematuhi aturan organisasi yang berlaku. Kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan kata lain, kombinasi antara dorongan internal berupa motivasi kerja dan kepatuhan terhadap aturan organisasi melalui disiplin kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:95) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penggerak yang mampu meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga individu tersebut bersedia bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, menurut Sutrisno (2016:116) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat meningkatkan kemauan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sementara itu, Mangkunegara (2017:129) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman organisasi sehingga pegawai dapat bekerja secara teratur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik dalam organisasi, maka hal tersebut akan menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain didukung oleh teori, hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Tulhusnah, & Pramesthi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Gunawan & Heryanda (2021) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Dzulhaq & Firdaus (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Kurniawan & Riantobi (2022) juga menemukan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Rachmaniah (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi serta mampu menerapkan disiplin kerja dengan baik akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu bekerja secara teratur dan bertanggung jawab, serta merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai melalui pemberian penghargaan, pengawasan yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan data kuantitatif yang diolah menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan

.

kerja yang dicapai. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, A. I. (2025).SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Afandi, P. (2019). No Title. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 2(10), 2256. https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020a). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora, 1.

Aryagunawan, P., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, 4(1), 35–45. https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912

Cemerlang, A., Ramli, A., Idris, A. A., Hasbiah, S., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Unggul Widya Teknologi Lestari. Jurnal Riset Manajemen (JURMA), 1(4), 11–19. https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.999

Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat, 1(2), 18. https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252

Fadhel, A. S., & Nur, A. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt X Jakarta Pusat. Jurnal Lentera Bisnis, 14(1), 50–68. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1284

Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. 7(2).

Harlie, M. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Harahap, L. P. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Hasibuan. (2017). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream."

Idrus, I., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 02(2).

Kurniawan, A. W., Friska, S., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat desa Parumpanai. Jurnal Sinomika, 2(2). https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.908

Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di wisata Pantai Bintang Galesong Takalar. Jurnal Mirai Management, 7(3)

Kurniawan, Ign. S., & Riantobi, A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 7(2), 1188. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.543

Kurniawan, A., & Putri, D. (2023). Peran tingkat pendidikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 90–100

Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis, 17(2), 273. https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383

Mangkunegara, A. A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 10(1), 92–99 https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137-148.

Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajerial, 9(03), 351. https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jesya, 6(1), 370–386.https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925

Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen, 7(2), 105–112.. https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sanuar, T. R., Budiyanti, H., & Kurniawan, A. W. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Claro Hotel Makassar. Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen (TAJAM), 7(2). https://doi.org/10.37601/tajam.v7i2.301

Sugiono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabet

Sulhaid, M., Anwar, A., Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Abadi, R. R. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Gowa. Jurnal Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 22(2), 1105–1116. https://doi.org/10.31316/akmenika.v22i2.8659

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

Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 101–104.https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150

Yuliantini, T., & Santoso, R. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat.