

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING BILLER PT. PLN ELECTRICITY
PADA PT. PLN (PERSERO)
ULP DEPOK KOTA**



TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

NANDA NUR FADILAH

24220085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSA MANDIRI
MARGONDA**

2026

PERSEMBAHAN

*Ketika aku tahu, aku semakin tahu kalau
aku tidak tahu apa-apa
(Imam Safe'i)*

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat, kasih sayang, dan ridha-Nya saya diberikan kesehatan, kekuatan, kesabaran, serta kemudahan sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, sebagai wujud rasa syukur atas setiap nikmat, pertolongan, dan penyertaannya dalam setiap langkah perjalanan penulis, tanpa izin-Nya, segala usaha ini tidak akan pernah sampai pada titik ini.
2. Cinta pertama penulis, bapak Jayadih terima kasih atas setiap tetes keringat, pengorbanan, kerja keras, doa, dan kasih sayang yang diberikan tanpa mengenal lelah. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun beliau mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah bekerja, mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Gelar ini adalah salah satu bentuk rasa syukur dan bakti penulis untuk Bapak.
3. Mama tersayang, mama Anah perempuan perempuan terhebat di hidup saya. Terima kasih atas doa yang selalu dipanjatkan dalam setiap sujud, kasih sayang yang tak pernah berkurang, serta cinta yang begitu tulus. Terima kasih telah menjadi tempa pulang terbaik. Penyemangat di setiap keadaan, dan sosok yang selalu percaya bahwa penulis mampu menyelesaikan semua proses ini. Semoga karya ini menjadi hadiah kecil yang dapat membahagiakan mama. Cepet sembuh mama.
4. Kakak-kakak tercinta, Diana Andriyani dan Andri Firmansyah terima kasih atas dukungan, perhatian, motivasi, doa, dan semangat yang selalu diberikan. Kehadiran kalian menjadi salah satu alasan untuk terus berjuang hingga titik ini.
5. Sahabat “jalan-jalan kemana” terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas tawa, cerita, kebersamaan, dukungan, serta semangat yang selalu diberikan di tengah kesibukan dan perjuangan menyelesaikan Tugas Akhir ini.

6. Terima kasih kepada Rosa Janatul Hira dan Rahma Nur Aulia Budiman, terima kasih atas semangat, motivasi, saran, dan bantuan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan setiap tahapan dengan baik.
7. Bapak Wahid Akbar Basudani, S.E., M.M terima kasih atas ilmu, bimbingan, arahan, kesabaran, motivasi, serta waktu yang diberikan selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
8. Seseorang yang pernah menemani perjalanan penulis selama 4 tahun. Terima kasih karena pernah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas setiap kenangan, pelajaran, dan proses yang telah membentuk penulis menjadi pribadi yang lebih kuat. Pada akhirnya, kita memilih jalan berbeda. Penulis memilih melanjutkan langkah sendiri, menyelesaikan apa yang telah dimulai, membuktikan bahwa penulis mampu meraih gelar ini, bangkit, dan menjalani kehidupan dengan baik. Tidak ada penyesalan, hanya rasa syukur karena setiap pertemuan selalu membawa pelajaran yang berharga.
9. PT. PLN Electricity Services dan keluarga besar PLN ULP Depok Kota. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta memperoleh pengalaman dan pembelajaran yang sangat berharga selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
10. Untuk diri sendiri. Terima kasih karena tidak memilih menyerah. Terima kasi telah bertahan melewati rasa lelah, kecewa, tangis, keraguan, dan berbagai tantangan yang datang sirih berganti. Tugas Akhir ini bukanlah akhir dari sebuah perjalanan, melainkan awal untuk melangkah menuju mimpi-mimpi yang lebih besar. Semoga setiap langkah ke depan selalu dipenuhi keberkahan, manfaat, dan kesempatan untuk terus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.

*Tanpa mereka,
aku dan karya ini tak akan pernah ada*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nanda Nur Fadillah

NIM : 24220085

Program Studi : Manajemen

Studi Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Nusa Mandiri

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Biller PT. PLN Electricity Pada PT. PLN (Persero) ULP Depok Kota"** adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Tugas Akhir/Tugas Akhir yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Nama Institusi dicabut/dibatalkan.

Depok, 25 Juli 2026



Nanda Nur Fadillah

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA, ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nanda Nur Fadilah

NIM : 24220085

Program Studi : Manajemen

Studi Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Nusa Mandiri

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Nusa Mandiri, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Biller PT. PLN Electricity Pada PT. PLN (Persero) ULP Depok Kota"** beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Nusa Mandiri berhak menyimpan, mengalih-media atau format-kan, mengelolanya dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari kami selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Nusa Mandiri, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 25 Juli 2026

Yang menyatakan,



Nanda Nur Fadilah

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Nanda Nur Fadilah
NIM : 24220085
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenjang : Strata Satu (S1)
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING BILLER PT. PLN ELECTRICITY PADA PT. PLN (PERSERO) ULP DEPOK KOTA

Telah dipertahankan pada periode 2026-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Nusa Mandiri.

Jakarta, 21 Agustus 2026

PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Dosen Pembimbing : Wahid Akbar Basudani , S.E., M.M.



Wahid Akbar Basudani
Ditandatangani Digital:
Wahid Akbar Basudani
2026-08-22 10:24:00

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Sri Rusiyati , S.E., M.M.



Dr. Sri Rusiyati
Ditandatangani Digital:
Sri Rusiyati
2026-08-21 18:37:58

Penguji II : Hary Mulyadi, S.E., M.M.



Hary Mulyadi
Ditandatangani Digital:
Hary Mulyadi
2026-08-21 19:46:39

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Biller PT. PLN Electricity Pada PT. PLN (Persero) ULP Depok Kota”** adalah hasil karya tulis asli Nanda Nur Fadilah dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama	: Nanda Nur Fadilah
Alamat	: Jl. Kemang raya cilodong Kota. Depok
No.Telp	: 081284622180
E-mail	: ayunandaayu32@gmail.com

UNIVERSITAS
NUSA MANDIRI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Biller PT. PLN Electricity Pada PT. PLN (Persero) ULP Depok Kota” sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Universitas Nusa Mandiri.

Penulis menyadari bahwa tanpa doa, dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulisan Tugas Akhir ini tidak akan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Dwiza Riana, S.Si, M.M, M.Kom, IPU, ASEAN. Eng. Selaku rektor Universitas Nusa Mandiri
2. Ibu Dr. Nita Merlina, M.Kom, selaku wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Mandiri
3. Ibu Ida Zuniarti, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Mandiri
4. Ibu Instianti Elyana, MM, M.Kom, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Mandiri.
5. Bapak Wahid Akbar Basudani, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama proses penyusunan tugas akhir.
6. Bapak/ibu dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Mandiri yang telah dengan tulus memberikan ilmu, bimbingan, dan wawasan yang sangat bermanfaat, baik untuk penyusunan tugas akhir ini maupun sebagai bekal dalam kehidupan di masa yang akan datang.

7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Mandiri, yang telah memberikan pelayanan dan bantuan selama proses administrasi akademik.
8. Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan selama penulis menempuh pendidikan hingga menyelesaikan Tugas Akhir ini
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas 24.8A.10 yang telah memberikan dukungan, semangat, dan kebersamaan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penyusunan Tugas Akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini di masa mendatang

Akhir kata, Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 25 Juli 2026

Penulis



Nanda Nur Fadilah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* pada karyawan biller PT. PLN Electricity Services yang bertugas di PT. PLN (Persero) ULP Depok Kota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 96 karyawan biller, dan seluruh populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling total. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja, meningkatkan Motivasi Kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS.

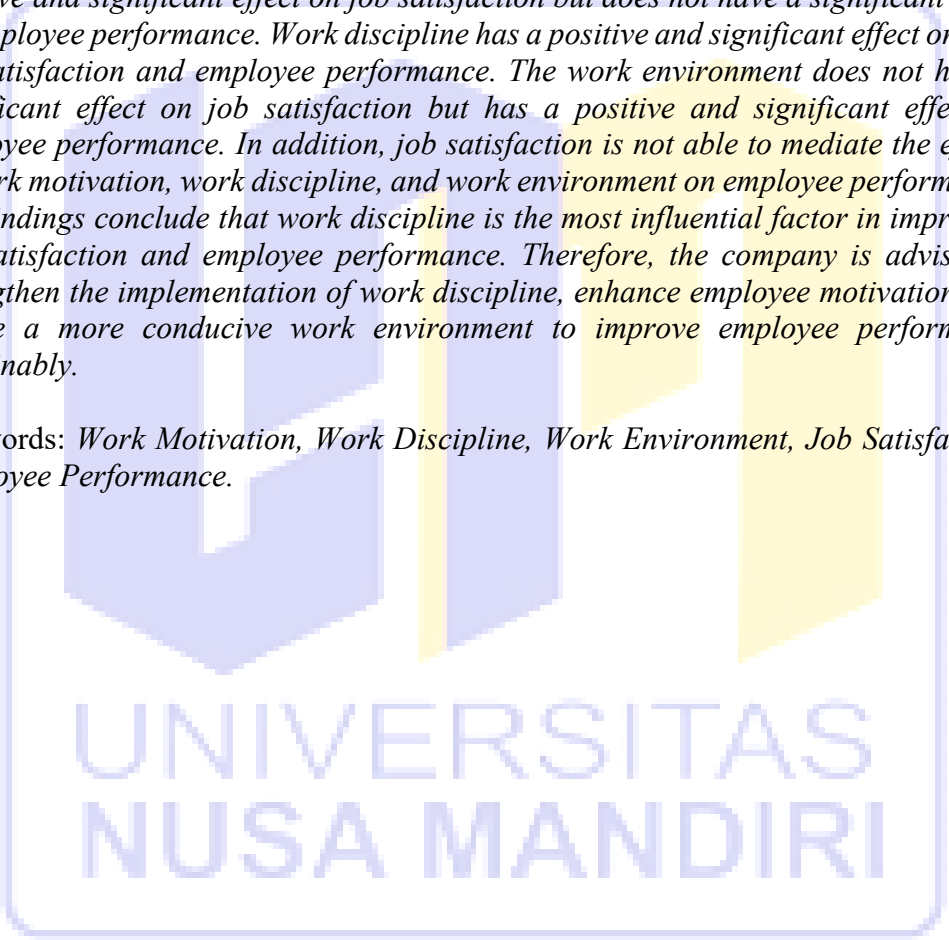


UNIVERSITAS
NUSA MANDIRI

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance with job satisfaction as an Intervening variable among billing employees of PT. PLN Electricity Services assigned to PT. PLN (Persero) ULP Depok Kota. This study employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of 96 billing employees, and all members of the population were selected as respondents using the total sampling technique. Data were collected through a questionnaire based on a Likert scale and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS 4 software. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction but does not have a significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. The work environment does not have a significant effect on job satisfaction but has a positive and significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction is not able to mediate the effects of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance. The findings conclude that work discipline is the most influential factor in improving job satisfaction and employee performance. Therefore, the company is advised to strengthen the implementation of work discipline, enhance employee motivation, and create a more conducive work environment to improve employee performance sustainably.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*



UNIVERSITAS
NUSA MANDIRI

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Rotua, T. R. (2018). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Januari*, 29(2), 1.
- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(Vol. 01, No. 04, 2022, pp. 97–108), 1–108. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/25054/14167>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) EFFECT*. 8(June 2018), 13–31.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Ariyanti Rumodar, R., & Amas Lahat, M. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.471>
- Asrul Hendrawan Karabi, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2.1884>
- Azizah, U., & Ekowati, V. M. (2025). Kepuasan Dan Komitmen Memediasi Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 9(1), 127–143.
- Bahri, S., & Nisa, yuni chairatun. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Basyid, A., Studi, P., Stie, M., & Tanjungpinang, P. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Bellaudi, V. A., & Suryadi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar jaya. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1), 182–189.
- Bismirk, Putra, M. A., Suryani, E., & Yanti, T. (2025). *PERILAKU ORGANISASI*.

- BPS. (2026). *Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Jenis Kelamin di Provinsi Jawa Barat (%)*, 2026. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/OTg2IzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-jenis-kelamin-di-provinsi-jawa-barat.html>
- Busro, D. M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Busro, D. muhammad. (2017). *MANAJEMEN SEMBER DAYA MANUSIA*.
- Estrada, Y., & Mellita, D. (2024). PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA (MOH. HASAN) PALEMBANG Yosef. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(3), 3303–3315. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/4585/2152/>
- Fadhel Adam Syahaical, & Nur Achmad. (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>
- Faktainfokom. (2026). FORMASI Soroti DuFORMASI Soroti Dugaan Pelanggaran Ketenagakerjaan dalam Pelibatan Cater PLN untuk Survei BPSgaan Pelanggaran Ketenagakerjaan dalam Pelibatan Cater PLN untuk Survei BPS. *Faktainfokom.Com*. https://faktainfokom.com/2026/05/12/formasi-soroti-dugaan-pelanggaran-ketenagakerjaan-dalam-pelibatan-cater-pln-untuk-survei-bps/?utm_source
- Ghozali, I. (2023). Partial Least Square Smart PLS 4.0. In *Bab III Metoda Penelitian*. <http://repository.stei.ac.id/6706/>
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, & Marko. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage Publishing* (Vol. 3, Number 1).
- HANIFAH, N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik) Noer Hanifah. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hendra Sutrisno Marbun. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara Hendra. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 1–23.
- Ibrahim, rico maulana, & Cahyani, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. AUTOKORINDO PRATAMA Rico. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 55–68.
- Indra, F. J., Rialmi, Z., & Fakultas. (2022). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout ,

dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *JURNAL MADANI*, 5(2), 90–99.

Karlina, E., & Rosento. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Graha Ilmu.
https://drive.google.com/drive/folders/1JCrKWtqTf_Ozl1Rs8lVwJHDuOq5htVL-?usp=drive_link

Kasmir. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Kaswan. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGI*.

Khairaningsih, N. S., & Sobirin, A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pelaksanaan Keselamatan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(1), 97–122. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>

Linkedin. (2026). *linkedin*. Id.Linkedin.Com.

Maulana Ibrahim, R., & Cahyadi, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. AUTOKORINDO PRATAMA. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 8). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>

Melisa Indrawati Medellu, & Maya Syafriana Effendi. (2026). Kinerja Kerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Resik Gunamaju. *Ikraith-Ekonomika*, 9(1), 125–132. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i1.5499>

Muchtar, A. H., Panduwiyasa, H., Apriyanto, Satiyono, K., Rahmat, A., Novita, D., Sobari, M., Radiansyah, A., Sarianti, R., & Wekke, ismail suardi. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
https://books.google.co.id/books?id=5DfWEQAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA137&dq=DIMENSI+LINGKUNGAN+KERJA&hl=id&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Muhammad Idris. (2025). Janji 19 Juta Lapangan Kerja dan Realitanya Kini . *Kompas.Com*.

Nadapdap, N. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *URNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>

Ningrum, D. M. W., & Sudiro, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(2), 644–657. <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/206/202>

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–

110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Nurul Hasanah, H. S. (2022). PENGARUHMOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT. PLN (PERSERO) ULP DAHA KECAMATAN DAHA UTARA KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN. *Inovatif Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–17.

<https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/inovatif/article/view/94>

Pranitasari, D., & Bela Saputri, cici. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>

Rachmaniah, R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Rafika. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(1), 51–59.

Rahayu, S., & Dahlia. (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>

Rahmawati, E. E., Rahmawati, F., & Runanto, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo). In *Jurnal Volatilitas* (Vol. 5).

Ramban, K., & Edalmen. (2022). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.

Rohmah, R., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2025). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(1), 609–627. <http://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/420>

Salsabilla, A., Suryawan, I. N., & Trisakti. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 617–629. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i1.6837>

Samsuddin, H. (2018). KINERJA KARYAWAN TINJUAN DARI DIMENSI GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI. https://drive.google.com/file/d/1qtu6ORa49n8p8LL_0YD0BaAXEQb3Nu64/view?usp=sharing

Sanny, M., & Yusianto, Y. (2026). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 8(1), 216–223. <https://doi.org/10.24912/jmk.v8i1.36907>

- Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *ECo-Fin*, 7(3), 1356–1371.
<https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2360>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jagadhita Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34.
<https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/168>
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MEMBANGUN TIM KERJA YANG SOLID UNTUK MENINGKATKAN KINEJA)*.
- Sinambela, P. D. L. P., & Sinambela, D. sarton. (2018). *MANAJEMEN KINERJA PENGELOLAAN, PENGUKURAN, DAN IMPLIKASI KINERJA*.
- Siregar, A. R., Pujiono, Zulhelmi, Syahputra, H., & Pujiant, J. F. C. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ROKAN HILIR. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(2), 227–241.
<https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/index.php/lucrum/article/view/4800/1746>
- Situmorang, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PADA PT SEWANGI SEJATI LUHUR KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR Alexander Situmorang Deswarta Prodi Manajemen , fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau Abstrak. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(3), 2322–2338.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung : Alfabeta*.
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Industri Pembangkit Tenaga Listrik. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1951–1967.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v5i6.1200>
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>

- Susita, D., & Busharmaidi. (2024). *MANAJEMEN KINERJA*.
- Tannady, H. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
https://drive.google.com/drive/folders/1dQaW6LLeFDH5efMDpDysLxLv-rH5m4vP?usp=drive_link
- Tarjo. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 53–65.
- Tulhusnah, L. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV.MUSA'ADAH P2S2 DI KABUPATEN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 3(5), 861–875.
- Utami, wanda yulia, Qadarsi, J., & Suharno, H. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL 4.0*.
https://drive.google.com/drive/folders/10tkEEO_YAQeHvf22mmkhbuhWoA581swH?usp=sharing
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 423–432.
<https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Wahjono, S. I., Marina, A., Maro'ah, S., & Widayat. (2018). *PENGANTAR BISNIS*.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wahyuniardi, R., & Renaldo Nababan, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(01), 154–160.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *PERILAKU ORGANISASI*.
https://drive.google.com/file/d/1q7lVjSGpfu2q7iVKKd82T-jSThyPq_yL/view?usp=drive_link
- Zahro, F. M. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.

<https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/2360>

Zainal, V. R., & Mukti, A. G. (2018). *PERFORMANCE APPRAISAL CARA CEPAT DAN MUDAH MENGUKUR DAN MENILAI KINERJA KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN*.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTIK*.

