

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Tidak Tetap di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya

Dinar Respati Prameswari^{1*} Bowo Santoso²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

* E-mail: 19012010278@student.upnjatim.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 01-06-2026

Revision: 30-06-2026

Published: 03-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.492

ABSTRAK

Salah satu sektor industri yang menghadapi tantangan pengelolaan SDM yang sangat ketat saat ini adalah industri layanan kesehatan. Rumah Sakit sebagai lembaga penyedia layanan kesehatan masyarakat sangat bergantung pada kualitas kinerja tenaga medisnya, khususnya perawat yang memegang peran sentral dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat tidak tetap di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Latar belakang penelitian ini dikarenakan tingginya tingkat absensi tanpa keterangan dan perputaran kerja pada perawat tidak tetap menjadi tantangan bagi manajemen rumah sakit dalam mempertahankan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi yang ada yakni berjumlah 47 perawat tidak tetap. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Sedangkan, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja

ABSTRACT

One of the industrial sectors currently facing very stringent HR management challenges is the healthcare industry. Hospitals, as public health service providers, are highly dependent on the quality of their medical personnel, particularly nurses, who play a central role in providing direct nursing care to patients. This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on the job satisfaction of temporary nurses at Jemursari Islamic Hospital, Surabaya. The background of this study is due to the high level of unexplained absences and job turnover among temporary nurses, which pose a challenge for hospital management in maintaining job satisfaction. This study uses a quantitative approach with a questionnaire as the data collection technique. The sampling method in this study uses a saturated sampling technique, using the entire existing population, totaling 47 temporary nurses. The data analysis method applied in this study is descriptive analysis using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that work discipline

Acknowledgment

has a positive and significant effect on nurses' job satisfaction. Meanwhile, work motivation has a positive but insignificant effect on nurses' job satisfaction.

Key word: *Work Discipline; Job Satisfaction; Work Motivation*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses krusial bagi organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu operasional secara berkelanjutan. Salah satu sektor industri yang menghadapi tantangan pengelolaan SDM yang sangat ketat saat ini adalah industri layanan kesehatan. Rumah Sakit sebagai lembaga penyedia layanan kesehatan masyarakat sangat bergantung pada kualitas kinerja tenaga medisnya, khususnya perawat yang memegang peran sentral dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien. Guna memastikan kualitas pelayanan tetap optimal, organisasi dituntut untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja, yang mencerminkan keadaan emosional positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya, secara teoritis sangat dipengaruhi oleh penegakan disiplin kerja yang kuat serta pemberian motivasi kerja yang tepat dan efektif.

Rumah Sakit Islam (RSI) Jemursari Surabaya, upaya perbaikan kualitas manajemen terus dilakukan demi menjaga reputasi dan kepercayaan masyarakat. Namun, dinamika unik terjadi pada kelompok perawat tidak tetap (baik berstatus kontrak maupun honorer) yang menghadapi ketidakpastian struktur karier dan jaminan kesejahteraan dibanding perawat tetap. Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan sebuah anomali psikososial yang menonjol. Di satu sisi, aspek lingkungan sosial sangat mendukung, di mana 100% perawat merasa mendapatkan apresiasi dari atasan, 81,8% merasa didukung oleh tim kerja yang solid, dan 72,7% menganggap kompensasi materiil sudah sepadan. Namun di sisi lain, ditemukan fenomena kerentanan komitmen, dimana 54,5% perawat tidak tetap secara eksplisit menyatakan tidak puas terhadap status kepegawaian mereka. Dampak dari ketidakpastian ini terefleksi langsung pada degradasi kedisiplinan dan instabilitas retensi. Data sekunder rumah sakit menunjukkan lonjakan serius pada angka ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) dari 135 hari absen pada tahun 2023 melonjak menjadi 222 hari absen pada tahun 2024. Selain itu, fluktuasi retensi juga terlihat nyata dari tingginya angka atrisi perawat yang keluar-masuk di lingkungan organisasi pada periode dua tahun tersebut.

Munculnya perilaku indisipliner (tingginya angka alpha) dan gejala *turnover* (atrasi karyawan) merupakan bentuk protes pasif yang secara teoritis bersumber dari rendahnya kepuasan kerja laten. Permasalahan utama dalam studi ini terletak pada adanya kontradiksi internal: bagaimana para perawat

tidak tetap tersebut mengelola disiplin dan motivasi kerja mereka di bawah tekanan ketidakpastian status profesional, serta mengapa faktor dukungan sosial dan kompensasi finansial yang dipersepsikan baik oleh manajemen belum mampu meredam tingginya angka ketidakhadiran dan perilaku *turnover*.

Penelitian ini dirancang secara khusus untuk mengatasi adanya kesenjangan hasil (*research gap*) dari studi-studi terdahulu mengenai determinan kepuasan kerja. Terkait variabel disiplin kerja, sebagian besar literatur empiris seperti yang dilaporkan oleh (Azhar et al., 2020) serta (Amrita & Manajemen, 2021) secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, inkonsistensi hasil yang sangat tajam ditemukan pada variabel motivasi kerja. Penelitian oleh (Imam & Rismawati, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, studi empiris yang dilakukan oleh (Khudin Anam et al., 2024) di lingkungan rumah sakit justru menemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesenjangan hasil inilah yang mendasari pentingnya pengujian ulang secara empiris.

Kebaruan (*state of the art*) dari artikel penelitian ini terletak pada lokus investigasi dan kontekstualisasi subjek yang spesifik. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menguji pegawai sektor swasta umum atau mencampuradukkan status kepegawaian, penelitian ini menempatkan perawat tidak tetap (*non-permanent nurses*) di rumah sakit berbasis keagamaan (RSI Jemursari) sebagai unit analisis utama. Kelompok ini memiliki karakteristik psikologis unik karena harus menyeimbangkan tuntutan profesionalitas asuhan keperawatan yang tinggi dan regulasi disiplin denda yang ketat di satu pihak, dengan keterbatasan kepastian masa depan karier di pihak lain. Analisis dalam penelitian ini memberikan kontribusi teoritis baru mengenai bagaimana motivasi kerja mengalami pergeseran makna menjadi sekadar rutinitas pemenuhan kebutuhan ekonomi, sehingga tidak lagi menjadi determinan utama dalam mendikte kepuasan kerja di lingkungan klinis. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat tidak tetap di RSI Jemursari Surabaya. Tujuannya untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat tidak tetap di RSI Jemursari Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan bobot likert. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 47 orang perawat tidak tetap. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan uji hipotesis menggunakan metode statistik yang didukung oleh perangkat lunak smart PLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Convergent Validity

Convergent Validity adalah tahap pengukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dapat mengukur konstruk yang dimaksud. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan memeriksa hasil dari *outer loadings* dan *average variance extracted (AVE)*.

Table 1. Outer Loading

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X.1.1	0.852		
X.1.2	0.775		
X.1.3	0.718		
X.1.4	0.878		
X.2.1		0.865	
X.2.2		0.863	
X.2.3		0.795	
Y.1.1			0.919
Y.1.2			0.724
Y.1.3			0.810
Y.1.4			0.766
Y.1.5			0.861
Y1.6			0.901

Sumber : Data diolah, 2026

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat nilai loading factor dari variabel ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,7. Maka dapat dikatakan bahwa indikator dalam penelitian ini valid mengukur konstruk yang dibuat.

Table 2. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0.653
Motivasi Kerja (X2)	0.708
Kepuasan Kerja (Y)	0.694

Sumber : Data diolah, 2026

Hasil pengujian AVE untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja, dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0,5, jadi secara variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Discriminant Validatif

Table 3. Hasil Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X.1.1	0.852	0.743	0.659
X.1.2	0.775	0.651	0.712
X.1.3	0.718	0.590	0.646
X.1.4	0.878	0.634	0.712
X.2.1	0.648	0.865	0.601
X.2.2	0.785	0.863	0.736
X.2.3	0.585	0.795	0.510
Y.1.1	0.820	0.801	0.919
Y.1.2	0.618	0.479	0.724
Y.1.3	0.628	0.615	0.810
Y.1.4	0.619	0.517	0.766
Y.1.5	0.690	0.590	0.861
Y1.6	0.819	0.674	0.901

Sumber : Data diolah, 2026

Dari hasil olah data cross loading diperoleh seluruh nilai loading faktor pada masing-masing indikator baik pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan variabel Kepuasan Kerja, menunjukkan nilai loading faktor yang lebih besar dibandingkan dengan loading faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini sudah terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik.

Composite Reliability

Reliabilitas Variabel yang diukur dengan nilai composite reliability, variabel dikatakan reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Table 4. Composite Reliability

Composite Reliability	
Disiplin Kerja (X1)	0.882
Motivasi Kerja (X2)	0.879
Kepuasan Kerja (Y)	0.931

Sumber : Data diolah, 2026

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja, dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini sudah reliabel.

Latent Variable Correlations

Table 5. Latent Variable Correlations

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Disiplin Kerja (X1)	1.000	0.811	0.847
Motivasi Kerja (X2)	0.811	1.000	0.745
Kepuasan Kerja (Y)	0.847	0.745	1.000

Sumber : Data diolah, 2026

Dari tabel *latent variabel correlations* diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi diatas 0,5. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0.847 dan yang paling kecil korelasinya sebesar 0.745 yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dan diantara itu terdapat korelasi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan nilai 0.811.

Inner Model (Pengujian Model Struktural)

R-Square

Table 6. R-Square

	R Square
Disiplin Kerja (X1)	
Motivasi Kerja (X2)	
Kepuasan Kerja (Y)	0.727

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas Nilai $R^2 = 0.727$ Hal ini dapat di interpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, dengan varian sebesar 72,7%. Sedangkan sisannya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini (selain Disiplin Kerja, Motivasi Kerja).

Pengujian Hipotesis

Table 7. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.708	0.703	0.176	4.017	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Karyawan	0.171	0.189	0.188	0.910	0.363

Sumber : Data diolah, 2026

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0.708, dan nilai T-statistic sebesar 4.017 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0.05 (5\%) = 1.96$ atau P-Values sebesar $0.000 < 0.05$, maka hasil Signifikan (Positif). Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tidak dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0.171, dan nilai T-statistic sebesar 0.910 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0.05 (5\%) = 1.96$ atau P-Values sebesar $0.363 > 0.05$, maka hasil Tidak Signifikan (Positif).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan kedua variabel laten ini bahkan menunjukkan nilai korelasi tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat tidak tetap di rumah sakit ini secara dominan ditentukan oleh penegakan dan kepatuhan terhadap disiplin kerja. Secara empiris, indikator kehadiran tepat waktu dan optimalisasi waktu kerja dinilai sangat baik oleh responden. Ketaatan terhadap aturan rumah sakit menjadi poin krusial yang menyelaraskan komitmen kerja perawat.

Fenomena ini berkaitan erat dengan karakteristik responden yang didominasi oleh usia produktif awal (20–30 tahun), berpendidikan S1 Keperawatan, dan memiliki masa kerja baru (1–2 tahun). Sebagai tenaga kerja muda dengan status non-permanen (honorar/kontrak), terdapat kecenderungan psikologis untuk menunjukkan performa terbaik demi membangun rekam jejak yang bersih. Kepatuhan terhadap aturan operasional, seperti fingerprint, kerapian, dan ketepatan waktu overan (serah terima pasien), didorong oleh motivasi implisit agar status kepegawaian mereka dapat ditingkatkan oleh pihak manajemen SDI.

Secara teoritis, temuan ini mendukung konsep bahwa disiplin kerja merupakan kekuatan internal yang menumbuhkan tanggung jawab dan ketenangan emosional. Kepatuhan sukarela terhadap standar organisasi menciptakan lingkungan kerja yang adil, minim konflik, dan prediktif, yang pada akhirnya memberikan rasa aman dan kepuasan psikologis bagi perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safrila & Oktiani, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samugara Artajaya. Pada penelitian (Mubarokh, 2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Analisis korelasi laten juga mengonfirmasi bahwa hubungan kedua variabel ini merupakan yang paling lemah. Meskipun indikator motivasi secara umum dinilai baik dengan kepuasan terhadap pengembangan karir berbasis prestasi sebagai nilai tertinggi dorongan motivasi tersebut tidak secara otomatis berimplikasi pada kepuasan kerja perawat tidak tetap atas totalitas pekerjaan mereka.

Anomali ini dapat dijelaskan melalui kondisi riil di lapangan. Di satu sisi, faktor interpersonal terjalin sangat baik (100% perawat mendapat apresiasi atasan dan dukungan tim) dan sistem kompensasi finansial dinilai sepadan dengan beban kerja. Namun, isu sentral terletak pada ketidakpastian status kepegawaian, di mana 54,5% perawat tidak tetap menyatakan tidak puas dengan status kerja mereka. Bagi responden yang didominasi usia muda dan masa kerja pendek, job security (keamanan kerja jangka panjang) merupakan kebutuhan dasar yang mendesak. Tingginya motivasi internal dan aktualisasi diri menjadi bias akibat status non-permanen serta ketatnya proses kualifikasi menuju pegawai tetap. Akibatnya, motivasi dari atasan maupun rekan sejawat tidak mampu mendongkrak kepuasan kerja selama kecemasan akan masa depan karir masih membayangi.

Secara teoritis, kondisi ini memvalidasi Hygiene Factors dalam Teori Dua Faktor Herzberg serta modifikasi Teori Motivasi Robbins dan Judge (2015). Keamanan kerja dan status kepegawaian merupakan faktor higienis (eksternal). Jika faktor ini tidak terpenuhi, maka faktor motivator intrinsik (seperti penghargaan prestasi) tidak akan mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimal; motivasi kerja akhirnya bertransformasi sekadar sebagai bentuk kewajiban profesional standar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jessica Fausta, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian (Murtiningrum, 2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Tidak Tetap di RSI Jemursari Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Disiplin Kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja perawat tidak tetap di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Sedangkan Motivasi Kerja tidak mampu memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja perawat tidak tetap di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Oleh karena itu bagi pihak manajemen khususnya bagian Sumber Daya Insani/SDI disarankan untuk melakukan penguatan sistem absensi digital yang diimbangi

dengan tindakan evaluasi berkala yang persuasif guna menekan fenomena tingginya angka absen tanpa keterangan (α) yang sempat muncul pada data awal. Bagi Pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk meninjau ulang dan memperjelas transparansi regulasi pengangkatan status kepegawaian dari honorer/kontrak menjadi perawat tetap. Dan Pihak rumah sakit selalu memastikan komitmen pemberian kenaikan gaji atau insentif bagi perawat tidak tetap yang berhasil mempertahankan prestasi kerja bagus selama dua tahun berturut-turut terealisasi secara konsisten, objektif, dan terbuka, sehingga motivasi prestasi tersebut benar-benar mampu mendorong kepuasan kerja secara nyata di masa mendatang. Bagi Pihak manajemen disarankan untuk terus mendigitalisasi dan menyederhanakan sistem dokumentasi asuhan keperawatan (SIM-RS). Pengisian format asuhan yang terlalu repetitif secara manual (tulisan tangan) sebaiknya diminimalkan. Dan Pihak rumah sakit dapat membuat program apresiasi berkala seperti "Best Clinical Nurse" khusus untuk perawat tidak tetap yang berhasil menerapkan asuhan keperawatan terbaik, kritis dalam penanganan pasien, atau mendapatkan testimoni positif langsung dari pasien/keluarga pasien agar kepuasan kerja bagi perawat tidak tetap selalu tercapai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan jumlah sampel sehingga hasilnya diharapkan lebih presisi. Dan juga menambahkan variabel lain misalnya budaya organisasi dan komitmen organisasi agar output penelitian yang dihasilkan lebih lengkap komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrita, J. W., & Manajemen, J. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orchid Boga Utama. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Pebruari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 195, 1(1), 195–215.*
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 46–60.* <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9(6), 1–25.*
- Hendra, E. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada RS Wijayakusuma Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Organisasi, 01(03), 228–240.*
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 11(8), 1–15.*
- Jessica Fausta, S. E. (2023). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan. 05(02), 457–465.*
- Khudin Anam, S., Para'pak, G., & Yusuf, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan.

Jurnal GeoEkonomi, 15(1.2024), 281–290.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.462>

Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>

Mubarokh, F. (2024). *Pengaruh Keterlibatan Kerja , Motivasi Kerja , Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(1), 306–320.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>

Murtiningrum, W. (2025). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. 20(2020), 205–213. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/yxjc6536>

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
<https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>

Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>

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>

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(1), 35–49.