

***THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS, WORK
MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION
STUDY AT SEMARANG UTARA OFFICE***

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN
KANTOR KECAMATAN SEMARANG UTARA)**

Melisa Candra Kirana¹, Tristiana Rijanti²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

melisacandraaa@gmail.com¹, tristianar@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job characteristics, motivation and work discipline on job satisfaction at the Kantor Kecamatan Semarang Utara. The population of this study were all employees of the Kantor Kecamatan Semarang Utara and the sample used was 82 employees. Sampling using Random Sampling and collection methods using a questionnaire. The analysis in this study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. Based on the results of the study that job characteristics have a positive and significant effect on job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, and work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keyword: *Job Characteristics, Motivation, Work Discipline, And Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan Semarang Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Semarang Utara dan sampel yang digunakan sebanyak 82 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling* dan metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sebuah asosiasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Hasil dalam mencapai tujuan harus terlihat dari konsekuensi pameran asosiasi yang tidak dapat dibedakan dari presentasi SDM-nya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dicirikan sebagai ilmu dan keahlian dalam mengawasi koneksi dan SDM pekerjaan

tenaga kerja secara aktual dan efektif untuk mencapai tujuan asosiasi atau organisasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Luthans (2011), kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau positif yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan atau wawasan kerja seseorang. Sikap ini tercermin dari jaminan kerja, disiplin kerja yang tinggi, dan pelaksanaan kerja yang

diperluas. Kepuasan kerja adalah kecenderungan yang baik di sekitar pekerjaan seseorang yang merupakan konsekuensi dari penilaian terhadap kualitasnya (Robbins dan Judge, 2015).

Salah satu elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah atribut kerja. Panudju (2014) menyatakan bahwa kualitas kerja menunjukkan seberapa besar pengarahan mandiri yang dilakukan oleh perwakilan itu sendiri terhadap pekerjaannya dan jumlah tugas yang harus dilakukan oleh perwakilan tersebut. Atribut kerja merupakan cara untuk menangani peningkatan kerja (Simamora, 2016). Sehubungan dengan konsekuensi dari eksplorasi yang dipimpin oleh Kristiyanti dan Rijanti (2022), Citrayani, dkk (2022), dan Rahmadani, dkk (2022) menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan Atmaja (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah inspirasi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa inspirasi berasal dari kata "movere" yang mengandung arti penghiburan atau pemberian daya dorong utama. Inspirasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan perwakilan yang dikoordinasikan atau diarahkan untuk mencapai tujuan hirarki organisasi. Hamzah (2014) menyatakan bahwa inspirasi kerja adalah suatu kekuatan dalam diri individu yang berdampak pada arah, kekuatan, dan kemantapan perilaku kerja yang disengaja oleh individu. Mengingat konsekuensi dari eksplorasi yang diarahkan oleh Rupiningsih dan Rijanti (2018), Lestari dan Priyono (2019), dan Siregar, dkk (2022) menyatakan bahwa inspirasi

kerja berpengaruh terhadap kepuasan.

Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Handoko (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan administrasi yang berhubungan dengan norma-norma kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menyelesaikan target-targetnya dengan sungguh-sungguh dan efektif. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan ketaatan dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Sehubungan dengan konsekuensi dari penelitian yang dilakukan oleh Rama (2023), Muaroma, dkk (2022), dan Sa'adah, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini tidak sama dengan Surito, dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Sehubungan dengan dampak dari pra-tinjauan terhadap pemenuhan pekerjaan administratif, hal ini akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Karyawan

No	Dimensi	Pilihan Jawaban					Rat a- rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Pekerjaan saya sangat menantang.	0	0	2	12	1	80%
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan.	0	0	1	12	2	80%
3	Promosi di organisasi ini sangat baik berdasarkan pada hasil evaluasi kinerja.	0	0	2	12	1	80%
4	Setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu memperoleh umpan balik.	0	0	1	9	5	60%
5	Hubungan dengan rekan kerja di organisasi ini berjalan dengan baik.	0	0	1	10	4	70%

Sumber: Kantor Kecamatan Semarang Utara, diolah.

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai belum memperoleh

umpan balik, sedangkan umpan balik merupakan indikator dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja berdasarkan research gap dan fenomena gap.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kecamatan Semarang Utara beralamat di Jl. Taman Brotojoyo No.2, Panggung Kidul, Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang. Teknik sampling penelitian ini menggunakan teknik Random Sampling. Menurut Sugiyono (2017) Random Sampling adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 82 responden. Bentuk penelitian ini menggunakan data primer dan dengan media pengumpulannya menggunakan kuesioner. Hasil olahdata yaitu deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas dengan nilai $KMO > 0,50$, *loading factor* 0,4, hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan ikerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Deskripsi Variabel

No	Variabel	Mean
1.	Karakteristik Pekerjaan	3,96
2.	Motivasi	4,29
3.	Disiplin Kerja	4,21
4.	Kepuasan Kerja	4,02

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui rata-rata jawaban dari

responden pada variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju pada item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan. Berdasarkan mean variabel motivasi diketahui jawaban dari responden menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap tem pernyataan variabel motivasi. Berdasarkan mean variabel disiplin kerja diketahui bahwa jawaban dari responden menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap item pernyataan variabel disiplin kerja. Berdasarkan mean variabel kepuasan kerja diketahui bahwa jawaban dari responden menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap tem pernyataan variabel kepuasan kerja.

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu tindakan yang menunjukkan tingkat keabsahan atau keaslian suatu instrumen, instrumen yang sah memiliki legitimasi yang tinggi. Konsekuensi yang menyertai uji legitimasi akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan	
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,78	1	X1.1	0,522	Valid
			X1.2	0,593	Valid
			X1.3	0,677	Valid
			X1.4	0,535	Valid
			X1.5	0,739	Valid
			X1.6	0,604	Valid
			X1.7	0,656	Valid
			X1.8	0,781	Valid
			X1.9	0,629	Valid
			X1.10	0,720	Valid
			X2.1	0,818	Valid
			X2.2	0,878	Valid
			X2.3	0,871	Valid
			X2.4	0,852	Valid

Motivasi (X2)	0,88	X2.5	0,841	Valid
		X2.6	0,879	Valid
		X2.7	0,877	Valid
		X2.8	0,881	Valid
		X2.9	0,889	Valid
		X2.10	0,855	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,843	X3.1	0,708	Valid
		X3.2	0,485	Valid
		X3.3	0,608	Valid
		X3.4	0,778	Valid
		X3.5	0,725	Valid
		X3.6	0,503	Valid
		X3.7	0,747	Valid
		X3.8	0,605	Valid
		X3.9	0,739	Valid
		X3.10	0,626	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,843	Y.1	0,675	Valid
		Y.2	0,793	Valid
		Y.3	0,724	Valid
		Y.4	0,768	Valid
		Y.5	0,697	Valid
		Y.6	0,763	Valid
		Y.7	0,756	Valid
		Y.8	0,701	Valid
		Y.9	0,558	Valid
		Y.10	0,620	Valid

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai KMO dari semua faktor yang dipertimbangkan adalah > 0.05 sehingga telah memenuhi kecukupan contoh dan nilai faktor penumpukan > 0.04. Hal ini mengimplikasikan bahwa hal penanda untuk semua faktor dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk memperkirakan jajak pendapat yang merupakan tanda faktor. Sebuah survei dapat dianggap solid jika solusi atas pertanyaan dapat diprediksi. Hasil uji reliabilitas yang menyertainya akan diperkenalkan dalam tabel yang menyertainya:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Karakteristik Pekerja (X1)	0,758	> 0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,788	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,761	> 0,70	Reliabel

Tabel 4. Lanjutan

Kepuasan Kerja (Y)	0,770	> 0,70	Reliabel
--------------------	-------	--------	----------

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, cenderung terlihat bahwa faktor kualitas pekerjaan (X1), inspirasi (X2), disiplin

kerja. (X3) dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.70. Dengan maksud bahwa semua faktor tersebut dapat diandalkan dan masuk akal untuk dilakukan pengujian tambahan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda mengharapkan untuk mendapatkan dampak dari faktor karakteristik pekerjaan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) yang akan terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier

Persamaan	Uji Model		Uji T		Keterangan
	Adjusted R Square	F hitung	Sig	Beta Sig	
$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,317	3,528	0,000		
Y			0,391	0,000	H1 diterima
Y			0,203	0,044	H2 diterima
Y			0,348	0,001	H3 diterima

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, kondisi kambah dapat diatur sebagai berikut:

$$Y = 0,391 X_1 + 0,203 X_2 + 0,348 X_3$$

Maka, berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja iHasil uji regresi liner berganda variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai beta 0,391 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Hasil iuji regresi liner berganda variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai beta

0,203 dengan nilai signifikansi 0,044 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin karyawan termotivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi liner berganda faktor disiplin kerja (X3) terhadap pemenuhan kerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin fokus perwakilan, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau Changed R Square sebesar 0,317, yang berarti bahwa faktor atribut pekerjaan, inspirasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 31,7%, sedangkan sisanya (100% - 31,7% = 68,3%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis.

Hasil Uji F

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai signifikansi (sig) pada uji f sebesar 0.000 < 0.05, bahwa atribut kerja (X1), inspirasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan uji regresi tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **1. Hipotesis 1 :
Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.000 < 0.05 dan nilai koefisien beta adalah 0.391, yang mengimplikasikan bahwa sedikit banyak (secara eksklusif) kualitas kerja (X1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Oleh karena itu, spekulasi utama diakui.

2. **2. Hipotesis 2 :
Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.044 < 0.05 dan nilai koefisien beta adalah 0.203, yang menyiratkan bahwa sampai batas tertentu (secara terpisah) inspirasi (X2) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, spekulasi selanjutnya dapat diterima.

3. **3. Hipotesis 3 :
Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.001 < 0.05 dan nilai koefisien beta adalah 0.348, yang mengimplikasikan bahwa sedikit banyak (secara eksklusif) disiplin kerja (X3) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Oleh karena itu, spekulasi ketiga diakui.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Sesuai dengan Robbins dan Judge

(2017) kualitas pekerjaan adalah cara untuk menangani posisi perencanaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan digambarkan dalam lima aspek utama, khususnya variasi kemampuan, karakter tugas, kepentingan tugas, kemandirian dan kritik. Berdasarkan pengujian hipotesis, kualitas jabatan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Kantor Wilayah Semarang Utara. Hal ini dapat dinyatakan bahwa atribut pekerjaan yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang representatif. Atribut kerja adalah bukti pembeda dari berbagai macam tugas pekerjaan yang dapat mendukung kelangsungan hidup individu saat bekerja. Konsekuensi dari penelitian terdahulu yang diarahkan oleh Rahmadani, dkk (2022), Kristiyanti dan Rijanti (2022) dan Citrayani, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Luthans (2011) inspirasi adalah interaksi yang dimulai dengan ketidakcukupan fisiologis atau mental yang mendorong perilaku atau dorongan yang terfokus pada tujuan atau dorongan. Mengingat konsekuensi dari uji spekulasi inspirasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Kantor Wilayah Semarang Utara. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin pekerja dibangkitkan, maka pemenuhan kerja akan meningkat. Konsekuensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rupyningsih dan Rijanti (2018), Lestari dan Priyono (2019), dan Siregar, dkk (2022) menyatakan bahwa inspirasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Handoko (2010) disiplin kerja adalah suatu tindakan administrasi yang berhubungan dengan prinsip-prinsip kerja yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam melakukan tujuannya dengan sukses dan produktif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di Kantor Wilayah Semarang Utara. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin disiplin para pekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Konsekuensi dari eksplorasi yang dilakukan oleh Sa'adah, dkk (2021), Muaroma, dkk (2022) dan Rama (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan Semarang Utara. Disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan termotivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan disiplin maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *Jumanis - Baja*. 4(1), 116-131.
- Citrayani Fiona, Hidayati Tetra & Zainurossalamia Saida. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap. *Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 Vol 7, No. 1*, 226-240.
- Kristiyanti Dwi, Rijanti T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, Moderasi Servant Leadership Di Setda Kabupaten Pekalongan. *JBEE : Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 25-33.
- Muaroma Gita, Indriyati. H. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . *UPY BUSINESS AND MANAGEMENT JOURNAL Vol 1 No 2*, 1--6.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta:: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-18 Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sa'adah Lailatus, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang . *Journal Management*, 55-64.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York.
- Panudju, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Unit PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 8 (15), 76-84.
- Priyono, Dina Puji Lestari. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang). *Journal Of Economic and Management*.
- Rahmadani, M. &. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Pada Disperkim Kabupaten Lobar. *JPSDM vol 1 no 1*, 32-38.
- Rama, A. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* , 2221-2227.
- Robbins, S. &. ((2015)). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia STIE YKPN*. Yogyakarta: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Surito, A. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 4(1), 30-46.

- Syafaruddin Siregar, H. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK . *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2-12.
- Rupiningsih Epi, Rijanti T. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Larissa Aesthetic Center Semarang. *Journal Of Economic and Management*.
- Timotius, A. &. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* , 2554-2560.
- Hamzah Uno. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.