

KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL X BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA DENPASAR

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati¹, Ary Wira Andika², Dian Febryana³

^{1,2,3} Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : sintyasarasawati@unmas.ac.id

ABSTRAK: Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara (BKN) Denpasar, dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Regional X BKN Denpasar.

Kata kunci: *Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai*

ABSTRACT: Human resources play a very important role in determining the progress of a company or organization. Human resources are the science and art of managing the relationships and roles of the workforce so that they are effective and efficient in helping to realize the goals of the company, employees and society. This research aims to determine the influence of training, work discipline and work environment on employee job satisfaction. This research was conducted at the Regional Office X BKN Denpasar. The sample in this research was 95 employees at the Regional Office X BKN Denpasar. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis using the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this research shows that training has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Regional Office X of the Denpasar State Civil Service Agency. Work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Regional Office X of the Denpasar State Civil Service Agency. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Regional Office X of the Denpasar State Civil Service Agency.

Keywords: *Training, Work Discipline, Work Environment, and Employee Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon et al, 2015). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh

aktivitas perusahaan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pada prinsipnya setiap perusahaan atau organisasi selalu mengharapkan pegawainya bekerja secara optimal agar dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan.

Lembaga pemerintah yang bertugas melayani kepuasan kepegawaian adalah Badan Kepegawaian Negara. Badan Kepegawaian Negara atau yang bisa disingkat BKN adalah lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang manajemen kepegawaian. Berdasarkan peraturan Kepala BKN No : 36 Tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Regional BKN, tugas Kantor Regional X BKN Denpasar, yakni menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (APN) di wilayah kerjanya. Fungsi Kantor Regional X BKN Denpasar yaitu koordinasi, bimbingan, pemberian petunjuk teknis dan pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, penetapan pensiun PNS pusat dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya, penyelenggaraan dan pemeliharaan jaringan informasi data kepegawaian PNS instansi pusat dan instansi daerah, pembinaan, fasilitasi, evaluasi penilaian kinerja dan penyusunan standar kompetensi pegawai ASN di wilayah kerjanya, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala BKN.

Berdasarkan data jumlah pegawai Kantor Regional X BKN Denpasar dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai pada tahun 2020 adalah 80 pegawai, untuk 2021 jumlah pegawai adalah 79 pegawai, dan 2022 jumlah pegawai adalah 95 pegawai. Hasil observasi dan wawancara peneliti pada Kantor Regional X BKN Denpasar fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yaitu kurangnya pengawasan secara rutin pada para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan bantuan kepada pegawai. Pentingnya pengawasan dalam sebuah instansi untuk dapat memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan. Manajemen pengawasan untuk Aparatur Sipil Negeri sesuai dengan pasal 15 Undang-Undang No.5 tahun 2014 dan pasal 51 Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017 menjelaskan bahwa yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pengawasan pegawai adalah jabatan pengawas sebagaimana bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang meliputi pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis 2002). Permasalahan yang

berkaitan dengan pelatihan adalah peserta yang mengikuti pelatihan, hal ini dapat dilihat bahwa peserta tidak dapat mengikuti pelatihan dikarenakan para pegawai tidak memenuhi kualifikasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, dkk (2022), Muchtar (2022), Lestari, dkk (2023) dan Yusuf (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain faktor pelatihan adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Siagian (2016: 145) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Permasalahan terkait dengan disiplin kerja pegawai ditemukan bahwa frekuensi kehadiran yang cukup tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, dkk (2022), Yumhi (2021), Dewi (2020) dan Sari (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih efisien dalam melaksanakan tugas.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Lukito & alriani (2018), Lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaruh keamanan kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja ditemukan bahwa pada kantor Regional X BKN Denpasar adanya pencahayaan (cahaya penerangan) yang kurang sesuai standar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Runtu, dkk (2022), Yeniasih, dkk (2019), Windari, dkk (2020) dan Narawati (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Ketidaksesuaian

Menurut Rivai (2015:620-621) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasannya diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, namun merupakan *discrepancy* yang positif. Penelitian ini menggunakan Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) karena terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa pegawai akan terpuaskan apabila kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ada. Oleh karena itu, semakin banyak kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya semakin berkurang kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan pegawai maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.2 Pelatihan

Menurut Aguinis & Kraiger (2015:136) pelatihan didefinisikan sebagai pendekatan sistematis yang berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan efektivitas individu, tim, dan organisasi. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang pegawai saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Davis dalam Sinambela (2012), Disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

3. METODE PENELITIAN –

Penelitian dilakukan pada Kantor Regional X BKN Denpasar yang beralamat di Jl. Bypass Ngurah Rai No 646, Pedungan, Denpasar Selatan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Regional X BKN Denpasar. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh

3. HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Hasil Analisis**

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.558	0.838		1.859	.066
X1	0.270	0.118	0.221	2.294	.024
X2	0.389	0.079	0.399	4.905	.000

X3	0.387	0.103	0.340	3.754	.000
a. <i>Dependent Variable: Y</i>					

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian menunjukan variabel pelatihan (X1) menunjukan arah yang positif sebesar 0,270 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel pelatihan (X1) $0,024 < 0,05$ hal ini berarti H1 diterima, artinya pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini berarti, apabila pelatihan ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan hipotesis terbukti benar.

Disiplin kerja menunjukan arah yang positif sebesar 0,389 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H2 diterima, artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja (X3) menunjukan arah yang positif sebesar 0,387 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H3 diterima, artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini berarti, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan hipotesis terbukti benar.

1) **Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Setyaningrum (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga, apabila tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi, dapat disebabkan oleh semakin tingginya ketentuan pelatihan yang ada di dalam organisasi. Pelatihan merupakan hal yang terpenting dalam membuat kepuasan kerja yang dikarenakan dalam proses praktek yang dilakukan akan membantu pekerjaan menjadi lebih mudah dipahami dan menjadi efisien dalam mengerjakan tugas yang dilakukan maka tingkat kepuasan akan meningkat.

Hasil pengujian menunjukan variabel pelatihan menunjukan arah yang positif sebesar 0,270 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) $0,024 < 0,05$ hal ini berarti H1 diterima. Hasil pengujian ini adalah pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Artinya, apabila pelatihan ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, dkk (2022), Muchtar (2022), Lestari, dkk (2023) dan Yusuf (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya pelatihan yang

efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Disiplin sangatlah penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Davis dalam Sinambela (2012), Disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin kerja merupakan perilaku dan kegiatan yang sesuai dengan kesepakatan bersama yang telah dibuat oleh suatu organisasi, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan dan menerima segala akibatnya apabila peraturan tersebut dilanggar (Syafrina, 2017). Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja menunjukkan arah yang positif sebesar 0,389 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_2 diterima. Artinya, apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Terdapat beberapa hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasyim, dkk (2022), Yumhi (2021), Dewi (2020) dan Sari (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih efisien dalam melaksanakan tugas.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Mardiana dalam Budianto (2015:104) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga di perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja agar pencapaian target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,387 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_3 diterima. Hasil pengujian ini adalah lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Artinya, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan terlebih dahulu oleh Runtu, dkk (2022), Yeniasih, dkk (2019), Windari, dkk (2020) dan Narawati (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja, artinya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja.

5. SIMPULAN

- a) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila pelatihan pegawai ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar.
- b) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar.
- c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila lingkungan kerja pegawai ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar.

6. SARAN

- a) Disarankan kepada kepala Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar, apabila melakukan program pelatihan kepada pegawai disarankan untuk melakukan seleksi bagi peserta pelatihan yang dapat memenuhi kualifikasi yaitu pemilihan pegawai yang cermat sesuai kriteria dengan kandidat yang jujur, sifat pribadi, disiplin, dan memiliki inisiatif atau kreativitas tinggi yang dapat dijadikan kualifikasi utama yang paling cocok untuk posisi tertentu di dalam sebuah organisasi. Dengan tujuan untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b) Disarankan kepada kepala Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar untuk menerapkan budaya kerja kepada seluruh pihak pegawai agar selalu disiplin. Seluruh pegawai perlu mengetahui jika kantor akan bertindak tegas bagi pegawai yang memiliki jumlah absensi tinggi. Lembaga bahkan tidak segan-segan lagi memberlakukan sanksi bagi pegawai yang sering izin atau terlambat. Hal ini tentu bisa dijadikan pembelajaran berharga untuk seluruh pegawai yang ada di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar.
- c) Disarankan kepada kepala Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar agar pencahayaan (cahaya penerangan) harus sesuai standar. Apabila pencahayaan dalam ruang kerja pegawai baik dalam arti memenuhi standar

pencapaian, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

- d) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang kepuasan kerja pegawai agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel budaya kerja, kompetensi pegawai, iklim organisasi dan lain sebagainya, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N., & Kristina, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Pegadaian Cabang Renon Denpasar (*Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*).
- Dewiyani, N. L. N., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *Emas*, 4(1), 231-240.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, C.V., Hani, T. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583-589.
- Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3281-3287.
- Muchtar, N. W. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo*).
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. WidyaAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1033-1044.
- Putra, I. P. D. J. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli. *Emas*, 3(8), 21-34.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado.

Productivity, 3(4), 378-383.

Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189-1205.

Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).

Yusuf, V. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Honda Motor Makassar (*Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa*).