

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya)

Fardan Fathur Rahman¹, Raisa Hillia Aini Syifa²

^{1,2}Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: fardanfaturahmanfardan97689@gmail.com¹, raisa.hillia2019@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 21 Juli 2026

Revised: 27 Juli 2026

Accepted: 03 Agustus 2026

Keywords: kepuasan kerja; lingkungan kerja; kinerja pegawai; aparatur pemerintah; manajemen sumber daya manusia.

Abstract: Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Seluruh pegawai yang berjumlah 98 orang dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa terpenuhinya harapan, kenyamanan, dan penghargaan dalam bekerja dapat mendorong peningkatan produktivitas serta kualitas pelaksanaan tugas. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kinerja aparatur secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam instansi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik serta pencapaian target organisasi. Kinerja pegawai yang optimal dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dibuat sebagai bukti komitmen pemerintah untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Pasal 10 undang-undang tersebut menjelaskan tanggung jawab ASN sebagai pelaksana implementasi pemerintah, pelayan umum, membuat negara bersatu. Untuk melakukan tugas ini, ASN harus memiliki

kompetensi, profesionalisme, dan kinerja yang optimal (Harahap, H. H., & Harahap, 2025).

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan anggaran, administrasi keuangan, pengelolaan aset daerah, serta pelayanan pendapatan daerah. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketepatan waktu penyelesaian laporan, dan target pelayanan publik yang harus dicapai secara optimal. Kondisi tersebut menuntut adanya kinerja pegawai yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari disuatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Abdullah et al., 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai, sehingga perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh organisasi (Sudiyanto, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga dapat meningkatkan efektivitas serta kualitas kerja pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal (Maulidiah et al., 2023).

kinerja pegawai selama satu tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi yang cenderung menurun secara bertahap. Pada awal tahun tingkat kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi, namun pada pertengahan hingga akhir tahun mengalami penurunan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan faktor internal maupun eksternal pegawai. Penurunan kinerja tersebut dapat dilihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang optimalnya efektivitas kerja, rendahnya partisipasi dalam inovasi kerja.

Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya menggunakan skala Likert 1–5 menunjukkan nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,2. Nilai ini diperoleh dari hasil pengolahan skor seluruh jawaban responden pada indikator kepuasan kerja, kemudian dibagi dengan jumlah responden dan jumlah item pernyataan. Berdasarkan kategori penilaian skala Likert, nilai rata-rata ini berada pada rentang rentang yang sesuai. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan pekerjaan mereka, atasan mereka, dan hubungan mereka dengan rekan kerja mereka, tetapi kepuasan ini masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih besar untuk meningkatkan semangat kerja, kesetiaan, dan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil prasurvei untuk variabel lingkungan kerja juga menunjukkan nilai rata-rata 3,2, yang termasuk dalam kategori cukup baik. Nilai ini diperoleh dari skor rata-rata responden untuk indikator seperti komunikasi, kebersihan, dan kondisi fisik tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup untuk pelaksanaan tugas pekerja, tetapi masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk membuat tempat kerja lebih nyaman, aman, dan kondusif.

Sebagian penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lebih sedikit penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian empiris pada konteks organisasi sektor publik. Fenomena penurunan kinerja pegawai, tingkat kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal berdasarkan hasil prasurvei, dan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan penelitian sebelumnya menunjuk Kondisi ini menunjukkan bahwa ada kesenjangan empiris, atau gap empiris, yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan lebih banyak literatur tentang manajemen sumber daya manusia pada sektor pemerintahan. Mereka juga dapat berfungsi sebagai referensi dalam proses penyusunan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Citrawati (2021), kepuasan kerja merupakan kondisi ketika karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan, memperoleh kebebasan dalam bekerja, serta mendapatkan umpan balik atas hasil kerjanya. Sementara itu, Salsabila & Suryawan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menunjukkan tingkat rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Widodo (2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif maupun negatif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi dirinya dalam lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020), lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas, perlengkapan, bahan kerja, serta kondisi di tempat kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok. Dhyan et al. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya aktivitas pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh kondisi fisik maupun nonfisik. Sementara itu, Indajang et al. (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi pelaksanaan dan hasil pekerjaan mereka.

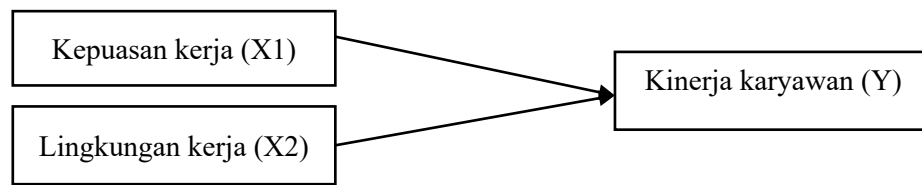
Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Abdullah et al. (2023), dianggap sebagai nilai dari kumpulan tindakan karyawan yang berkontribusi pada penyelesaian tujuan organisasi secara positif atau negatif. Kinerja, menurut Lina (2020), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Adinda et al. (2023), Kinerja karyawan adalah hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif yang relevan dan asosiatif untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) adalah subjek penelitian. Penelitian melibatkan Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Studi ini melibatkan 98 pegawai, dan seluruh populasi diambil dengan Teknik sampling jenuh. Kuesioner dan skala likert digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2020).

Data diuji menggunakan SPSS untuk validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi berganda linier, uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan (Machali, 2021).



Sumber: data diolah (2026)

Gambar 1. Gambar Model Penelitian**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Kepuasan Kerja (X1)					
No	Pertanyaan	R-Tabel	R-hitung	Sig	Keterangan
1	X1.1	0, 198	0,632	-	Valid
2	X1.2		0,649	-	Valid
3	X1.3		0,795	-	Valid
4	X1.4		0,518	-	Valid
5	X1.5		0,615	-	Valid
6	X1.6		0,734	-	Valid
Lingkungan Kerja (X2)					
1	X2.1	0, 198	0,899	-	Valid
2	X2.2		0,686	-	Valid
3	X2.3		0,899	-	Valid
4	X2.4		0,899	-	Valid
5	X2.5		0,580	-	Valid
6	X2.6		0,580	-	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Y1	0, 198	0,717	-	Valid
2	Y2		0,750	-	Valid
3	Y3		0,679	-	Valid
4	Y4		0,739	-	Valid
5	Y5		0,585	-	Valid
6	Y6		0,700	-	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,198). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti dan instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Kepuasan Kerja (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,760	6
Lingkungan Kerja (X2)	
0,792	6
Kinerja Karyawan (Y)	
0,771	6

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel lkepuasan kerja sebesar 0,760 lingkungan kerja 0,792, dan kinerja karyawan 0,771. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas	
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.161 ^c

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,161 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas								
Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	Konstanta	6,667	1,546	–	4,312	0,000	–	–
	Kepuasan Kerja	0,420	0,098	0,403	4,287	0,000	0,999	1,001
	Lingkungan Kerja	–0,010	0,048	–0,020	–0,216	0,830	0,999	1,001

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance sebesar 0,999 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,001 < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas						
Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Konstanta	0,731	0,912	–	0,801	0,425
	Kepuasan Kerja	0,163	0,058	0,277	2,816	0,086
	Lingkungan Kerja	–0,017	0,028	–0,059	–0,604	0,547

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,086 dan X2 sebesar 0,547 yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (bersifat homoskedastis).

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Konstanta	6,667	1,546	—	4,312	0,000
	Kepuasan Kerja	0,420	0,098	0,403	4,287	0,000
	Lingkungan Kerja	-0,010	0,048	-0,020	-0,216	0,830

Sumber: data diolah (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,667 + 0,420X_1 - 0,010X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,667 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 6,667 ketika variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berada pada kondisi konstan. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,420 menunjukkan adanya hubungan positif, yang berarti peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,010 menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan.

Uji Model

1. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	195,922	2	97,961	9,191	.000 ^b	
Residual	1012,578	95	10,659			
Total	1208,500	97				

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 9,191 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Konstanta	6,667	1,546	—	4,312	0,000
	Kepuasan Kerja	0,420	0,098	0,403	4,287	0,000
	Lingkungan Kerja	-0,010	0,048	-0,020	-0,216	0,830

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji t, variabel X_1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y . Variabel X_2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,830 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	0,162	0,144	3,26477

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 16,2%, sedangkan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, disiplin yang baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Kemungkinan terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, atau beban kerja yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Walaupun demikian, lingkungan kerja tetap perlu diperhatikan oleh organisasi karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya secara signifikan dan positif. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, temuan penelitian ini mendukung gagasan manajemen sumber daya manusia dengan mengatakan bahwa banyak faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja organisasi; kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan semangat, kesetiaan, dan tanggung jawab karyawan.

Secara praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini hanya melihat variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada satu instansi dengan hanya beberapa responden. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan

tingkat generalisasi yang lebih baik, penelitian selanjutnya harus memasukkan variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Gina Pratama Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16.
- Harahap, H. H., & Harahap, T. I. (2025). Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap tenaga kerja honorer. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 7(1), 63–71. <https://doi.org/10.47652/metadata.v7i1.562>
- Indajang, K., Karyadi, S. K., Suherman, A., Marthalia, L., & Setiawan, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4938–4949. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12596>
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Maulidiah, E. P., Survival, & Budiantono, B. (2023). Pengaruh fasilitas terhadap kualitas pelayanan serta implikasinya pada kepuasan pelanggan. *Jurnal Economina*, 2(3), 727–737. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.375>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>