

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BPR MAJALENGKA JABAR KABUPATEN MAJALENGKA**

Ali suhali<sup>1</sup>, Emi Amelia<sup>2</sup>

STIE STMY Majalengka, Jawa Barat, Indonesia

alisuhali@gmail.com, emiamelia912.ea@gmail.com

---

**Abstract**

**Received:** 27-03-2022

**Accepted:** 02-04-2022

**Published:** 20-04-2022

**Keywords:** work environment; job satisfaction; employees

**Introduction:** Human resources have a major role in every company activity. To get superior performance from the company's human resources, the company must be able to manage these resources properly. One form of employee management by the company is the provision of motivation and a safe work environment for employees to obtain job satisfaction. **Purpose:** The purpose of this research is to collect data related to the problem under study and then manage, analyze, interpret it. **Methods:** The research method used is descriptive and verification method with a population of 64 respondents. Data collection techniques used are literature study, observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis method used is validity test, reliability test, simple regression analysis, correlation analysis and coefficient of determination analysis. **Results:** From the calculations performed manually, the regression model concluded as follows:  $Y = 15.04 + 1.28X$ . The result of calculating the correlation coefficient manually produces a value of 0.8394. The correlation coefficient value of 0.8394 indicates a very strong relationship between the work environment and performance at PT BPR Majalengka Jabar, Majalengka Regency. From the results of the analysis, the coefficient of determination is 0.7045 (70.45%). This means that the work environment variable (X) has an influence of 70.45% on the employee job satisfaction variable (Y), and the remaining 29.55% is influenced by other variables outside of this study. **Conclusion:** There is a significant effect between the work environment on employee job satisfaction at PT BPR Majalengka Jabar Majalengka Regency. Because the tcount (12.1587) is greater than the ttable value (1.66980), the error rate of 5%  $H_0$  is rejected.

---

**Abstrak**

**Kata kunci:** lingkungan kerja; kepuasan kerja; karyawan

**Pendahuluan:** Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja superior dari sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja.

**Tujuan:** Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kemudian mengelola, menganalisis, menginterpretasikannya. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 64 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis korelasi dan analisis koefisien determinasi. **Hasil:** Dari perhitungan yang dilakukan secara manual, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut:  $Y = 15,04 + 1,28X$ . Hasil perhitungan koefisien korelasi secara manual menghasilkan nilai yaitu sebesar 0,8394. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,8394 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. Dari hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,7045 (70,45%). Hal ini memberikan arti bahwa variable lingkungan kerja (X) memberikan pengaruh sebesar 70,45% terhadap variable kepuasan kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 29,55% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. **Kesimpulan:** Terdapat pengaruh yang bermakna antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka Karena nilai  $t_{hitung}$  (12,1587) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1.66980) maka pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak.

---

*Corresponding Author:* Ali suhali  
E-mail: alisuhali@gmail.com



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan (Uyun, 2021). Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi (Muharsih, 2021). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya (Findarti, 2016). Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam hal ini Sumber Daya Manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas (Priyono & Darma, 2016). Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah lembaga keuangan bank, karena hal ini lah yang akan menentukan tingkat keberhasilan lembaga keuangan bank dalam menjalankan fungsinya (Muktar, 2016). Apabila para karyawan berkinerja kurang baik maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang di berikan oleh para karyawan yang akan berakibat pada citra lembaga keuangan bank tersebut menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan keuangan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata perusahaan yang baik.

Industri jasa perbankan di Indonesia merupakan salah satu sektor yang prioritas, pertumbuhan industri jasa perbankan saat ini di Indonesia cukup pesat terutama pada

Ali suhali, Emi Amelia

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka

tahun 2018 dimana persaingan industri perbankan semakin ketat pada tahun tersebut. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja perbankan adalah total aset yang dimiliki oleh bank tersebut dimana semakin besar aset yang mereka miliki, semakin besar pula kualitas dan kinerja bank tersebut ([Indriyani, 2015](#)).

Dampak yang muncul akibat dari fenomena persaingan ini adalah menuntut perusahaan dalam bidang industri jasa perbankan mencari cara agar bisa meningkatkan daya saing atau kompetisi yang sangat efektif dan efisien ([Daryanto, 2018](#)). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat ([Susan, 2019](#)). Manusia merupakan salah satu faktor penting yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi ([Samsuni, 2017](#)). Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau tenaga kerja, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih.

Untuk mendapatkan kinerja superior dari sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja. Menurut ([Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2016](#)), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya. ([Ivancevich et al., 2016](#)), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu imbalan, pekerjaan karyawan tersebut, peluang promosi, rekan kerja, lingkungan kerja, dan keamanan pekerjaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam satu organisasi.

Menurut ([Umar, 2018](#)) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja kartawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam proses pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja, menurut ([Sukanto & Gitosudarmo, 2019](#)). Sedangkan menurut ([Moekijat, 2017](#)) instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi yang lebih bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suatu suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi atau perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Dapat dibayangkan jika ruang kerja panas, tidak nyaman, sirkulasi udara yang kurang, kotor dan terlalu padat maka akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, hal inilah yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja. Maka penting untuk menjaga prasarana yang ada di dalam instansi, apabila perlu penambahan sarana yang diperlukan demi menunjang kinerja. Manajemen instansi juga hendaknya mampu untuk mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawainya.

Dalam bekerja, tentunya setiap karyawan ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Oleh karena

Ali suhali, Emi Amelia

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka

itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Karena pencapaian tujuan organisasi dimulai dari cara karyawannya bekerja. Kemudian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan tersebut ([Sari & Hadijah, 2016](#)). Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat turnover (karyawan yang berhenti dari pekerjaan atau keluar dari pekerjaannya) dan absensi karyawan. Berikut data turnover karyawan PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka Tahun 2019 sampai 2020:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka yang Turnover Tahun 2019 – 2020**

Tahun	Jumlah (orang)
2019	6
2020	9

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia karyawan PT BPR Majalengka Jabar

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat kita lihat kepuasan kerja karyawan juga dilihat dari tingkat turnover karyawan. Dimana pada tahun 2019 jumlah karyawan yang turnover sebanyak 6 orang dan pada tahun 2020 sebanyak 9 orang. Tingkat turnover karyawan PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebanyak 3 orang. Salah satu indikator dari tingginya jumlah karyawan yang turnover adalah belum puasnya terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja pada PT BPR Majalengka Jabar yang meliputi dimensi fisik dan non fisik secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Secara keseluruhan terlihat masih rendah seperti lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan ruang kerja, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna ruangan, kelembaban udara dan fasilitas dinilai masih belum maksimal. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja terlihat masih belum optimal. Jadi berdasarkan data diatas lingkungan kerja karyawan yang ada pada PT BPR Majalengka Jabar dirasa belum nyaman dan masih banyak yang harus diperbaiki agar tercipta lingkungan kerja yang sesuai dengan kelayakan standar operasional.

Dalam hal tersebut ([Sedarmayanti, 2017](#)), mengemukakan bahwa “Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai, salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu, lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, penyediaan fasilitas makan, ibadah, ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat bagi karyawan merupakan suatu bentuk kepedulian dari pihak perusahaan agar karyawan nyaman didalam melakukan aktivitasnya. Adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memperbaiki serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan akan memperlancar proses kerja dan akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka”. Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kemudian mengelola, menganalisis, menginterpretasikannya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui Lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan didalam hipotesis. Metode verifikatif digunakan untuk

Ali suhali, Emi Amelia

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka

menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja kerja, terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan karyawan PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka yang berjumlah 64 orang. Adapun sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi dijadikan sampel yaitu 64 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) yang terdiri dari Wawancara (*Interview*), Angket (*Kuesioner*), Pengamatan (*Observasi*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi Uji normalitas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien regresi, uji koefisien korelasi, uji model R<sup>2</sup> (koefisien determinasi), uji t (uji parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Deskriptif

Skor dari variabel lingkungan kerja sebesar 77,67 berada di antara interval 68,01 – 84,00. Dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka sudah tinggi menurut persepsi karyawan  
Skor dari variabel kepuasan kerja sebesar 77,31 berada di antara interval 68,01 – 84,00. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka sudah tinggi menurut persepsi karyawan..

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 20 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		Lingkungan kerja	Kepuasan kerja
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,839 Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah searah, dimana semakin besar lingkungan kerja akan diikuti oleh semakin besarnya kepuasan kerja karyawan. Nilai 0,839 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (interval 0,80 – 0,999).

### Hasil Uji Regresi Linear

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ali suhali, Emi Amelia

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 20 diperoleh output sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,405	3,709		1,457	,150
1 Lingkungan kerja	1,283	,106	,839	12,159	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Pembahasan Hasil Perhitungan Statistik:

Dari perhitungan yang dilakukan secara manual diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut:  $Y = 5,405 + 1,283X$  Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0 maka Y bernilai 5,405. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa pada setiap Lingkungan kerja (X) yang bersifat positif, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,283.

### Koefisien Determinasi

Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 <sup>a</sup>	,705	,700	3,11026

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari hasil analisis di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,705 (70,5%) dan termasuk dalam kategori yang sedang. Hal ini berarti 70,5% perubahan variabel Y disebabkan perubahan variabel Lingkungan kerja (X) sedangkan sisanya 29,5% disebabkan oleh factor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian

### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $12,1587 > 1.66980$ ), hal ini dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka sudah baik.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka sudah baik.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. Dari hasil perhitungan maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT

Ali suhali, Emi Amelia

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka

BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka adalah termasuk dalam pengaruh yang tinggi atau kuat.

## BIBLIOGRAFI

- Daryanto, Ir Arief. (2018). *Dinamika daya saing industri peternakan*. PT Penerbit IPB Press.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *Kalimantan Timur: Universitas Mulawarman*, 4(4), 937–946.
- Indriyani, Fany. (2015). Komparasi Kinerja Perbankan Syariah dengan Bank Konvensional: Suatu Studi Literatur. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 109–124.
- Ivancevich, John M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2016). Perilaku Manajemen dan organisasi. *Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga*.
- Moekijat. (2017). *Sistem Informasi Manajemen dan Definisi Data*. Bandung: Remaja Roskadarya.
- Muharsih, Lania. (2021). DESKRIPSI SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA WADAS KECAMATAN TELUK JAMBE TIMUR KARAWANG. *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG*, 1(1), 1263–1270.
- Muktar, Bustari. (2016). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Prenada Media.
- Priyono, Priyono, & Darma, U. B. (2016). Buku manajemen sumber daya manusia (2). *Surabaya: Penerbit Zifatama*.
- Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sari, Ririn Nur Indah, & Hadijah, Hady Siti. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMANPER)*, 1(1), 204–214.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukanto, Reksohadiprodjo, & Gitosudarmo, Indriyo. (2019). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Umar, Hussein. (2018). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Uyun, Nurul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.