

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Fani Putra Bimantara¹⁾, Jaenab²⁾, Muhammad Yusuf³⁾, Siti Asyitah⁴⁾

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

*Email faniputrabimantarastiebima@gmail.com, jaenab.stiebima@gmail.com

Diterima: 17-07-2026 | Disetujui: 24-07-2026 | Diterbitkan: 26-07-2026

ABSTRACT

This study aims to determine whether the work environment has a significant effect on employee job satisfaction at the Department of Cooperatives, Industry, and Trade of Bima City. This is an associative study. Purposive sampling was employed to select 40 respondents. A questionnaire utilizing a Likert scale served as the research instrument. Data analysis involved validity and reliability testing, as well as simple linear regression, with the data processed using SPSS version 21. The results indicate that the work environment has a significant effect on job satisfaction at the Department of Cooperatives, Industry, and Trade of Bima City.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu sebanyak 40 orang responden. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengacu pada skala likert, Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana kemudian di olah menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Bimantara, F. P. ., Jaenab, J., Yusuf, M., & Asyitah, S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2(3), 2985-2994. <https://doi.org/10.63822/yf78x865>

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem birokrasi pemerintahan sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci suksesnya suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Namun pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka merasa lebih puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Indrawa, 2025) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan pegawai dan dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Estiana *et al.* (2023) menjelaskan lingkungan kerja adalah tempat atau lingkungan di mana pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja juga memegang peran penting. (Djaya, 2021) menyatakan motivasi dapat didefinisikan sebagai katalisator atau kekuatan pendorong yang menimbulkan antusiasme dan dorongan dalam diri seseorang terkait dengan kegiatan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas, semangat kerja, komitmen, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. (Indrawa, 2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap atau kondisi emosional individu yang ditandai dengan rasa senang atau persepsi ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang sebenarnya. (Indrawan & Dewanti, 2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami pegawai terkait dengan hasil pekerjaan yang dicapai. Secara mendasar, kepuasan kerja mengukur kesenjangan antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang mereka terima dan alami dalam organisasi (Mukmin & Prasetyo, 2021). Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam pembinaan dan pengembangan sektor koperasi, industri, dan perdagangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, diperlukan lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan dan mendukung aktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan Observasi awal masalah yang terjadi pada pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima belum sepenuhnya kondusif, yang tercermin dari kondisi fasilitas kerja yang belum memadai, kenyamanan ruang kerja yang masih perlu ditingkatkan, hubungan antar pegawai yang belum sepenuhnya harmonis, serta komunikasi dalam organisasi antara atasan dan bawahan yang belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas

pelaksanaan tugas pegawai sehari-hari, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Mengingat tugas dan fungsi instansi yang menuntut pelayanan publik yang efektif dan profesional, maka perbaikan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk segera mendapat perhatian dari pimpinan instansi. Selain itu, kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima masih belum optimal, yang ditandai dengan masih adanya indikasi rendahnya semangat kerja dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini diduga kuat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung aktivitas kerja pegawai, baik dari aspek fisik seperti keterbatasan fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, maupun dari aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi organisasi yang belum berjalan dengan baik. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya loyalitas dan komitmen pegawai terhadap instansi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima**".

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mencari variabel bebas Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait Kepuasan Kerja (Y). Penelitian dilakukan pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variable bebas dan terikat maka instrument penelitian yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner dengan skala likert dengan bobot nilai :

- a) Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b) Setuju (S) diberi bobot 4
- c) Netral (N) diberi bobot 3
- d) Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas koperasi perindustrian dan perdangan Kota Bima sebanyak 60 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 40 orang dan pegawai honorer sebanyak 20 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang PNS yang berada pada Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *porpositive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang di teliti yaitu pegawai PNS yang telah diketahui tupoksi pekerjaannya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Koperindag Kota Bima, Rabangodu Utara, Kec. Raba, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki jumlah pegawai yang memadai serta relevan dengan permasalahan yang diteliti mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal paling vital dalam suatu penelitian, oleh karena itu ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, antara lainnya :

- Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2019).
- Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019).
- Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono, 2019).

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier sederhana

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Adapun persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

X = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

e = Standar Error

HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
	X.1	0,625	0,312	Valid
	X.2	0,595	0,312	Valid
	X.3	0,453	0,312	Valid

Lingkungan Kerja (X)	X.4	0,449	0,312	Valid
	X.5	0,562	0,312	Valid
	X.6	0,569	0,312	Valid
	X.7	0,700	0,312	Valid
	X.8	0,612	0,312	Valid
	X.9	0,577	0,312	Valid
	X.10	0,644	0,312	Valid
	X.11	0,463	0,312	Valid
	X.12	0,810	0,312	Valid
	X.13	0,632	0,312	Valid
	X.14	0,663	0,312	Valid
	X.15	0,486	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Data Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,519	0,312	Valid
	Y.2	0,484	0,312	Valid
	Y.3	0,604	0,312	Valid
	Y.4	0,557	0,312	Valid
	Y.5	0,489	0,312	Valid
	Y.6	0,631	0,312	Valid
	Y.7	0,617	0,312	Valid
	Y.8	0,500	0,312	Valid
	Y.9	0,647	0,312	Valid
	Y.10	0,623	0,312	Valid
	Y.11	0,498	0,312	Valid
	Y.12	0,494	0,312	Valid
	Y.13	0,508	0,312	Valid
	Y.14	0,666	0,312	Valid
	Y.15	0,664	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel Kepuasan Kerja (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

2. Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,853	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,869	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.210	1.735		1.850	.072
	Lingkungan Kerja	.550	.031	.944	17.643	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 6 analisis regresi linear sederhana di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,210 + 0,550 X + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat di jelasakn sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,210 artinya jika Lingkungan Kerja (X) nilainya 0, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya sebesar 3,210.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,550 artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,550 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Uji Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.888	1.332
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: data SPSS Versi 26

Dari tabel 7 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,944. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara bersama sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Tabel Tingkat Hubungan Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,944 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,944 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **sangat kuat**.

5. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.888	1.332
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,891 yang berarti bahwa besarnya kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima adalah sebesar 89,1% sisanya 10,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini

6. Uji t

Tabel 10. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	3.210	1.735		1.850
	Lingkungan Kerja	.550	.031	.944	17.643

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data SPSS Versi 26

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung 17,643 > t tabel 2,024 engan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Dengan demikian, **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanessa dan Nawawi (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dameria dan Ekawati (2022) juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu semakin memperkuat bukti empiris bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis yang telah di lakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Saran

- a. Bagi Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima, diharapkan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, kelengkapan fasilitas kerja, maupun dari aspek nonfisik seperti komunikasi, kerja sama tim, serta hubungan antara pimpinan dan pegawai agar kepuasan kerja dapat terus meningkat.
- b. Pimpinan instansi diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi atas prestasi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.
- c. Bagi pegawai, diharapkan dapat terus menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan, meningkatkan sikap profesional, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang juga memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, atau pengembangan karier. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi atau sektor yang berbeda agar hasil penelitian semakin luas dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. F. R., & Supriyanto, A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City). *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR)*, 04(03), 355–362. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v5i4.454>
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 417–426. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72-84. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Makkuradde, S., Mointi, R., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 255–265.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

- Siagian, S., & Hanan, M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan iBox area Bogor dan Depok. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, [online] 2(2), pp.571–580.
- Sari, et al. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 10(1).
- Sedarmayanti. (2023). Tata kerja dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Yuliana, I. & swandi, I., Cahyadi, I., (2025). Pengaruh self efficacy locus of control terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Economist*, 2(4), 33–41. doi.org
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Indrawan, I. K. A. O., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 558-567.
- Indrawan, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Perindustrian Dan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Buleleng (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Way, Y., Irwan, A., & Anwar, V. (2026). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Ukm Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 1194-1205.