

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu

Anissa Berliany Aulia<sup>1</sup>, Arifah Hidayati<sup>2</sup>, M. Noor Arm<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Prof. Dr. Hazairin  
[sashabkl899@gmail.com](mailto:sashabkl899@gmail.com)  
[myclass.arreefa@gmail.com](mailto:myclass.arreefa@gmail.com)  
[muhammadnoorarmi@yahoo.co.id](mailto:muhammadnoorarmi@yahoo.co.id)

ARTICLE DETAILS	ABSTRACTS
<b>History</b> Received : August Revised Format : September Accepted : October	The purpose of this study was to determine how much influence the work environment, training and human resource empowerment have on employee job satisfaction at Mercure Hotel Bengkulu City. The research method used is an explanatory research approach. This research uses quantitative data. Data comes from distributing questionnaires to employees of Mercure Hotel Bengkulu City. The population of this study were all employees of Mercure Hotel Bengkulu City. The sample of this study was 45 permanent employees. The analytical tool used in this research is SPSS 22. The data analysis method used is multiple linear regression, t test and f test. The results of this study are; (1) Work Environment (X1) has a partial and positive effect on Employee Job Satisfaction (Y) Mercure Hotel Bengkulu City (2) Training (X2) has a partial and positive effect on Employee Job Satisfaction (Y) Mercure Hotel Bengkulu City (3) Human Resources Empowerment (X3) has a partial and positive effect on Employee Job Satisfaction (Y) Mercure Hotel Bengkulu City (4) Work Environment (X1), Training (X2) and Human Resources Empowerment (X3) on Employee Job Satisfaction at Mercure Hotel Bengkulu City (Y) together have a simultaneous influence.
<b>keywords :</b> work environment, training, resource empowerment humans and employee job satisfaction	

©2024 STIM Lasharan Jaya Makassar

## Pendahuluan

Globalisasi telah membawa perubahan signifikan terhadap bisnis hotel di Bengkulu. Perubahan besar menciptakan persaingan sengit antar organisasi, yang mengharuskan setiap organisasi berfungsi dengan sukses dan efisien. Kebahagiaan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja digambarkan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi lingkungan kerja, kolaborasi karyawan, penghargaan ditempat kerja, variabel fisik dan psikologis (Edy, 2019). Sikap terhadap pekerjaan ini hasil dari berbagai sikap spesifik individu terhadap aspek dalam pekerjaan, ikatan sosial individu diluar pekerjaan, sehingga melahirkan sikap individu secara menyeluruh terhadap pekerjaan (Indrasari, 2017).

Lingkungan kerja salah satu unsur mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Herdiana & Yuniasih, 2020) lingkungan kerja dimana karyawan melakukan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja terdapat kelompok dan berbagai fasilitas pendukung mencapai tujuan perusahaan (Junaidi, 2021). Menurut Jasmine & Edalmen (2020), Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting bagi perusahaan karena mempunyai dampak signifikan terhadap senang atau tidaknya pekerja di tempat kerja. Suasana yang baik juga membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang

\*Corresponding Author Email Address: [sashabkl899@gmail.com](mailto:sashabkl899@gmail.com)  
© 2024 STIM Lasharan Jaya Makassar

mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu mempunyai dampak terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Suatu organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya jika lingkungan sekitar tidak mencukupi, sehingga mengakibatkan rendahnya semangat kerja staf dan kepuasan kerja di perusahaan.

Selain lingkungan kerja, pelatihan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Lodjo (2013) pelatihan adalah penyediaan fasilitas bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan tertentu dan dapat diidentifikasi untuk diterapkan dalam pekerjaan mereka saat ini. Tujuan dari pertumbuhan dan pelatihan tidak hanya untuk mencapai keterampilan dan pemahaman tugas, tetapi juga untuk membangun dan meningkatkan pola pikir, sikap, dan perspektif yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka, individu. Karyawan akan lebih memahami dan menguasai bidangnya jika dibekali program pelatihan yang sesuai dan disesuaikan dengan kebutuhan. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang terdiri dari perolehan keterampilan, konsep dan aturan (Vonny, 2016).

Purnami & Utama (2019) menyarankan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia secara merata dan menyeluruh dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Roswaty & Siddiq, 2019) pemberdayaan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keberdayaan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalahnya sendiri dengan menawarkan kepercayaan dan wewenang guna membangun rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Menurut Rahayu & Cahyono (2018) pemberdayaan karyawan memiliki dua bentuk: mendorong karyawan untuk menanggapi kekhawatiran terkait kualitas dan memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas ide, tindakan, dan hasil mereka. Kesimpulan Pemberdayaan sumber daya manusia adalah penciptaan kondisi dimana pegawai dapat memaksimalkan kemampuan dan bakatnya untuk mencapai tujuannya.

Perhotelan merupakan salah satu industri jasa yang perlu fokus pada sumber daya manusianya ketika menawarkan jasa. Hotel Mercure Bengkulu adalah hotel bintang empat di jantung kota Bengkulu fasilitas termasuk kolam renang luar ruangan, lounge bersama, teras, dan restoran. Bisnis perhotelan terus berkembang seiring dengan pertumbuhan jumlah hotel yang ada. Karena meningkatnya persaingan antar hotel di Bengkulu, Hotel Mercure Bengkulu telah bekerja keras untuk memberikan layanan dan fasilitas terbaik kepada pelanggan. Dalam skenario ini, kunci untuk menentukan apakah suatu perusahaan berkembang atau tidak adalah kepuasan kerja karyawan.

## **Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sifat penelitian eksplanatori yaitu faktor lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pemberdayaan sumber daya manusia (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Hotel Mercure Bengkulu. Sampel penelitian ini adalah 45 orang pekerja tetap Hotel Mercure Bengkulu. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sample. Karyawan tetap yang memiliki riwayat kerja selama dua tahun dipertimbangkan sebagai sampel. Strategi pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebarluaskan kuesioner kepada staf Hotel Mercure Kota Bengkulu, dimana peneliti akan mengumpulkan dan mengolah data tersebut. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk menilai hasil jawaban responden. Dalam skala likert, digunakan skor 1 s/d 5.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Uji Validitas**

Memverifikasi validitas konstruk, bandingkan skor item pertanyaan dengan skor keseluruhan. Saat menghitung validitas menggunakan SPSS, keputusan Alpha ditetapkan sekitar 5% (0,05)

dan n = 45, karena uji instrumen dilakukan di 45 lokasi penelitian. Jika hasilnya < 0,05 dan positif maka indikator dianggap asli.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1		
1	,002	Valid
2	,002	Valid
3	,000	Valid
4	,000	Valid
5	,002	Valid
6	,003	Valid
7	,004	Valid
8	,000	Valid
9	,001	Valid
10	,003	Valid
11	,000	Valid
12	,000	Valid
X2		
1	,001	Valid
2	,003	Valid
3	,000	Valid
4	,002	Valid
5	,000	Valid
6	,000	Valid
7	,000	Valid
8	,003	Valid
9	,004	Valid
10	,005	Valid
X3		
1	,000	Valid
2	,000	Valid
3	,000	Valid
4	,000	Valid
5	,000	Valid
6	,000	Valid
7	,000	Valid
8	,000	Valid
9	,003	Valid
10	,000	Valid
Y		
1	,000	Valid
2	,005	Valid
3	,001	Valid
4	,000	Valid
5	,003	Valid
6	,001	Valid
7	,000	Valid
8	,000	Valid
9	,004	Valid
10	,005	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mempunyai nilai sig < 0,05 yang menunjukkan validitas.

### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

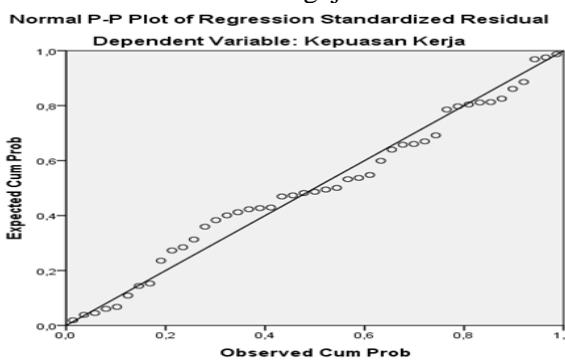
No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	,656	0,6	Reliabel
2.	Pelatihan	,670	0,6	Reliabel
	Pemberdayaan Sumber Daya	,770	0,6	Reliabel
3.	Manusia			
4.	Kepuasan Kerja Karyawan	,658	0,6	Reliabel

*Sumber :Data diolah SPSS 22, 2024*

Nilai Cronbach alpha variabel > 0,6. Dengan demikian, LingkunganKerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) reliabel.

### **Uji Normalitas**

**Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas**



*Sumber :Data diolah SPSS 22, 2024*

Uji Normalitas pada gambar diatas menampilkan titik-titik mendekati diagonal. datanya terdistribusi normal.

### **Uji Multikolinieritas**

Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan uji multikolinearitas. Model regresi baik seharusnya tidak memiliki korelasi variabel independen. nilai Tolerance > 0,1 VIF < 10 bebas multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikoliniritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,961	1,040
,968	1,033
,934	1,071

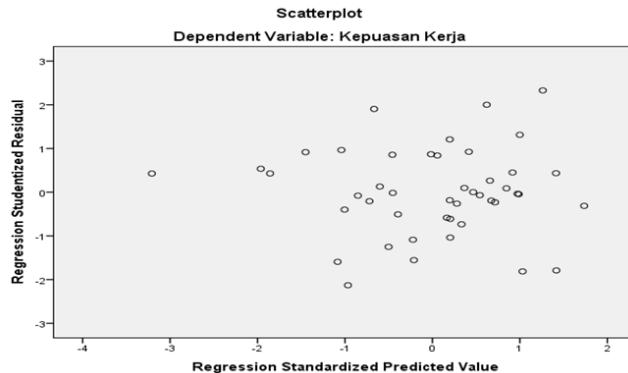
*Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024*

Tabel diatas menunjukkan nilai toleransi Lingkungan Kerja Pelatihan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia >0,1, sedangkan VIF <10, menunjukkan tidak ada satu pun variabel independen menunjukkan multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat ketimpangan varians residu observasi satu dengan observasi lain Penelitian diagram sebar. Grafik Scatterplot dibawah ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPPS 22, 2024

Grafik di atas menunjukkan tidak adanya pola terlihat, titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y variabel bebas tidak mengalami heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil RegresiLinierBerganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	,875	6,793		,129	,898
LingkunganKerja	,261	,090	,336	2,885	,006
Pelatihan	,370	,112	,382	3,287	,002
Pemberdayaan					
SumberDaya	,253	,092	,324	2,742	,009
Manusia					

Sumber : Data diolah output SPSS 22, 2024

- Nilai konstanta = 0,875, dengan asumsi jika Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) tetap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) naik 0,875.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) 0,261 asumsi Lingkungan Kerja bertambah satuan sedangkan Pelatihan (X2) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) tidak berubah maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) naik 0,261.
- Nilai koefisien Pelatihan (X2) 0,370 asumsi Pelatihan meningkat satuan sedangkan Lingkungan Kerja (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) tidak berubah Kepuasan Kerja Karyawan (Y) meningkat 0,370.
- Nilai koefisien Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) 0,253, asumsi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia satuan sedangkan Lingkungan Kerja (X1) Pelatihan (X2) tetap Kepuasan Kerja Karyawan Y naik 0,253.

## Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5. korelasiberganda dan koefisien diterminasi R<sup>2</sup>

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std.Error of theEstimate
1	,681 <sup>a</sup>	,464	,425	2,37577

Sumber : Datadiolah SPSS 22, 2024

Berdasarkan temuan beberapa uji korelasi SPSS. Koefisien korelasi berganda (R) 0,681. menunjukkan Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) mempunyai hubungan kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai koefisien terminasi R<sup>2</sup> = 0,425. menunjukkan Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) pengaruh 42,5% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dan sisanya dipengaruhi variabel belum diteliti.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t / Parsial

Tabel 6. Hasil UjiParsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,875	6,793		,129	,898
Lingkungan Kerja	,261	,090	,336	2,885	,006
Pelatihan	,370	,112	,382	3,287	,002
Pemberdayaan SumberDaya Manusia	,253	,092	,324	2,742	,009

Sumber : Datadiolah output SPSS 22, 2024

1. LingkunganKerja (X1), sig=0,006. Nilai signifikan <0,05 menolak Ho dan menerima Ha, menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Pelatihan (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikan <0,05 menolak Ho dan menerima Ha, menunjukkan bahwa Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh secara parsial dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) 0,009. Nilai signifikan <0,05 menolak Ho dan menerima Ha, menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber DayaManusia (X3) mempunyai pengaruh secara parsial dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## 2. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	200,584	3	66,861	11,846
	Residual	231,416	41	5,644	
	Total	432,000	44		

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Untuk menentukan apakah model dalam penelitian cocok untuk diterapkan. Model dianggap praktis jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ , dan tidak layak untuk diteliti lebih lanjut jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Tabel menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) secara simultan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu

Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Mercure Kota Bengkulu. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) 0,261 menunjukkan Lingkungan Kerja meningkat satu satuan Kepuasan Kerja Karyawan Y meningkat 0,261.

Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Persepsi yang menyenangkan terhadap lingkungankerja membantu meringankan emosi monoton dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan ini tentunya akan memberikan pengaruh terhadap motivasi staf dan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja dapat menimbulkan dampak buruk, antara lain menurunnya motivasi kerja karyawan dan ketidakbahagiaan kerja sehingga mengganggu kinerja karyawan bekerja (Aruan & Fakhri, 2015). Karena lingkungankerja sehat dapat terbentuk melalui fasilitas sesuai dan hubungan kerja yang harmonis, untuk terus menilai ketersediaan fasilitas dan menciptakan kesempatan untuk bertemu bersama.

Berdasarkan temuan penelitian, penelitian ini sejalan dengan (Irma & Yusuf, 2020) Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu

Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh secara parsial positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hotel Mercure Kota Bengkulu. Koefisien regresi Pelatihan (X2) 0,370 berarti Pelatihan meningkat satuan Kepuasan Kerja karyawan (Y) meningkat 0,370

Pelatihan adalah proses pembelajaran di mana karyawan memperoleh keterampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan untuk kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan harus bisa mendapatkan kenikmatan dari pekerjaannya. Pelatihan pegawai merupakan proses pemberian informasi, kemampuan, dan sikap tertentu kepada

pegawai agar dapat melaksanakan kewajibannya dengan lebih efektif dan sesuai standar.(Supatmi et al., 2016)

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini konsisten dengan(Supatmi et al., 2016) Gagasan bahwa pelatihan mempunyai dampak langsung terhadap kepuasan kerjakaryawan diselidiki didukung oleh temuan uji regresi menunjukkan probabilitas (p) kurang dari 0,05 yang menunjukkan signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu**

Pemberdayaan Sumber DayaManusia (X3) mempunyai secara parsial dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Mercure Kota Bengkulu Hasil koefisien regresi Pemberdayaan Sumber DayaManusia (X3) 0,253, menunjukkan Pemberdayaan Sumber DayaManusia meningkat satuan Kepuasan Kerja karyawan (Y) meningkat 0,253 Pemberdayaan sumber dayamanusia proses menciptakan lingkungan dimana orang menggunakan kemampuan bakatnya mencapai tujuan Pemberdayaan SDM meningkatkan kepuasan kerjakaryawan dengan membuat karyawan penting bagi organisasi Begitu pula rendahnya pemberdayaan SDM memberikan pengaruh buruk terhadap kepuasan kerja pegawai.(Wongkar et al., 2018)

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini konsisten dengan (Pareraway et al., 2018) Manajemen memberdayakan karyawan di PT.PLN Wilayah Suluttenggo mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kepuasankerja. terlihat dari hasil uji thitung lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu**

Berdasarkan uji simultan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  LingkunganKerja (X1), Pelatihan (X2), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) semuanya berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Nilai koefisien terminasi R<sup>2</sup> : 0,425 LingkunganKerja (X1), Pelatihan (X2) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan kontribusi pengaruh 42,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain tidak diselidiki.

Penelitian ini sejalan dengan (Wongkar et al., 2018) Hasil uji regresi tabel Anova (AnalysisOfVariance ) nilai signifikansi 0.000. angka probabilitas < dari 0.05 secara simultan LingkunganKerja Pelatihan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap KepuasanKerja Karyawan PT. Bank Sulut Go.

### **Kesimpulan**

1. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hotel Mercure Kota Bengkulu. Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Mercure Kota Bengkulu mengalami peningkatan ketika karyawan memiliki LingkunganKerja yang baik.
2. Pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial bernilai positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hotel Mercure Kota Bengkulu. metode pelatihan ditetapkan, materi pelatihan dan tujuanpelatihan, digunakan mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan
3. Pemberdayaan Sumber DayaManusia (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara parsial bernilai positif terhadap Kepuasan KerjaKaryawan (Y) Hotel Mercure Kota Bengkulu. pemberdayaan sumber daya manusia efektif, adanya percaya antara anggota organisasi tercipta kondisi baik dapat meningkatkan kepuasan kerjakaryawan

4. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan.

#### **Daftar Pustaka**

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135–142. <Https://Doi.Org/10.37058/Jem.V6i2.2380>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Edisi Asli*. Indomedia Pustaka.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <Https://Doi.Org/10.31289/Diversita.V3i2.1259>
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediiasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V2i2.7938>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <Https://Doi.Org/10.38035/Jihhp.V1i4.720>
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja \_ Lodjo \_ 2013. *Emba*, 1(3), 747–755.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., Roring, F., & Lingkungan, P. (2018). The Effect Of Environmental Work, Training, And Empowerment Of Human Resources On Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal Emba*, 6(3), 1828–1837.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P13>
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1, 1–8.
- Roswat, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera

Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 63–69.  
<Https://Doi.Org/10.36982/Jiegmk.V10i1.745>

Supatmi, Mamik Eko, Nirman, U., & Utami, Hamidah Nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.

Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba*, 6(4), 3338 – 3347.  
<Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/21333>