

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X

Michael C. Adinata¹, Joyce A. Turangan²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: michael.115190010@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: joycet@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-08-2022, revisi: 12-10-2022, diterima untuk diterbitkan: 07-12-2022

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 membuat lesunya arus pengiriman barang menggunakan kapal laut, hal inilah yang membuat PT X yang merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak pada industri logistik perkapalan mengalami kerugian dari segi finansial. Selain kerugian dari perusahaan, kerugian juga dialami oleh karyawan-karyawan yang bekerja di PT X akibat dari pandemi Covid-19. Di mana, efek pandemi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari masing-masing karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah: 1) motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 64 karyawan PT X. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, motivasi, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has caused a sluggish flow of shipping goods using ships, this is what has made PT X, which is one of the large companies engaged in the shipping logistics industry, experience financial losses. In addition to losses from the company, employees who work at PT X also experienced losses due to the Covid-19 pandemic. Where, the effects of the pandemic affect the job satisfaction of each employee. The purpose of this study was to find out whether: 1) Work motivation has an effect on job satisfaction, 2) Work stress has an effect on job satisfaction, and 3) Work environment has an effect on job satisfaction. The sampling technique used the convenience sampling method with a total sample of 64 employees of PT X. The results of this study are: 1) Work motivation has no positive effect on job satisfaction, 2) Job stress has no positive effect on job satisfaction, and 3) Work environment has a positive effect on job satisfaction.

Keywords: Covid-19 pandemic, work motivation, work stress, work environment, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pandemi Covid-19 di dunia sangatlah berpengaruh terhadap kegiatan perekonomian mikro dan makro serta kegiatan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia. Agar meningkatnya kepuasan kerja para karyawan di PT X, dibutuhkan beberapa solusi yang nyata, tepat sasaran, serta signifikan yang berguna untuk menaikkan kepuasan kerja para karyawan di PT X. Dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk mengerjakan sebuah pekerjaan. Dalam hal ini, pemberian motivasi yang tepat, lugas serta jelas harus diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan, di mana motivasi yang tepat, lugas serta jelas dapat mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaan yang dilakukan, dengan kata lain bahwa motivasi yang diberikan akan mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Andika dan Irmayanti (2021) menyatakan bahwa stres kerja terjadi karena adanya ketegangan yang menciptakan adanya

sebuah ketidak seimbangan fisik serta psikis yang dapat mempengaruhi emosi seorang karyawan, di mana proses berpikir serta kondisi seorang karyawan menjadi terganggu. Dampak dari adanya stres kerja dapat langsung terjadi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki performa kerja yang menurun serta pencapaian pengerjaan tugas yang diberikan menjadi tidak sesuai dengan target penyelesaian. Hasil kerja dari lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat sistem kerja menjadi tidak efektif serta tidak efisien. Agar kepuasan kerja karyawan meningkat, PT X harus memperhatikan aspek-aspek seperti motivasi kerja karyawan, stres kerja karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Hal ini bertujuan agar kepuasan kerja dari karyawan PT X menjadi meningkat, di mana peningkatan dari kepuasan kerja karyawan adalah meningkatnya profitabilitas perusahaan.

KAJIAN TEORI

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan kepuasan kerja menurut Pasinringi dan Rivai (2022). Penelitian ini menggunakan *the equity theory* atau teori keadilan. Teori yang dikemukakan oleh Pasinringi dan Rivai (2022) ini berisi tentang kesetaraan, di mana dalam teori ini menjelaskan seorang karyawan yang merenungkan tentang kualifikasi apa yang mereka punya, serta kontribusi apa yang telah mereka berikan terhadap pekerjaan atau tempat kerja mereka. Hal ini berarti menciptakan sikap-sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Uno (2021) adalah sebuah dorongan dasar yang dapat menggerakkan seseorang bertingkah laku. Menurut Shofwani dan Hariyadi (2019), motivasi adalah sebuah upaya dorongan, serta upaya dan keinginan yang terdapat dalam diri manusia yang mengaktifkan, serta memberi daya, serta dapat mengarahkan beberapa perilaku manusia untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara baik di dalam lingkup pekerjaannya.

Stres Kerja

Menurut Qoyyimah *et al.* (2020), stres kerja adalah ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Mirza *et al.* (2020), stres kerja adalah perilaku tertekan yang dapat dialami oleh karyawan atau orang lain dalam menghadapi pekerjaannya. Selain itu, menurut Marcella dan Ie (2022), stres kerja adalah sebuah fenomena dimana terdapat batasan antara seseorang dan jiwanya yang berada di luar batas kemampuan itu sendiri, hal tersebut berdampak pada kesehatan dan mentalnya apabila penanganannya terlambat.

Lingkungan Kerja

Menurut Setiawan (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan, di mana sesuatu tersebut dapat berupa barang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Wahyuningsih (2018), lingkungan kerja adalah bagian dari komponen yang paling penting dalam mendukung seorang karyawan untuk melakukan aktivitas bekerja dalam kesehariannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Bunawan dan Turangan (2021), kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional dari seorang karyawan atau sekelompok karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya menyenangkan, dan karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan. Selain itu menurut Christian dan Ekawati (2022), kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif yang dipancarkan oleh seorang karyawan, hal tersebut dapat berupa perasaan karyawan serta sikap dari karyawan itu sendiri dimana hal tersebut telah menjadi salah satu hal yang penting untuk pekerja itu sendiri.

Hipotesis

H1: Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

H2: Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Teknik analisis sebuah data terbagi ke dalam dua bagian, yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Desain penelitian yang dipilih untuk penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 64 responden, 64 responden tersebut adalah karyawan dari PT X.

Operasionalisasi variabel dan instrumen

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
Motivasi Kerja	Saya merasa dihargai apabila atasan saya memberikan <i>feedback</i> terhadap pekerjaan saya.	X101	Interval
	Saya merasa senang apabila saya diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan (<i>skill</i>) saya dalam bekerja.	X102	
	Saya merasa senang dengan sistem penggajian perusahaan yang menggaji saya berdasarkan keterampilan yang saya punya.	X103	
	Saya merasa senang apabila saya bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman.	X104	
	Saya merasa senang apabila saya bekerja dengan kondisi kesehatan dan lingkungan kerja yang memadai.	X105	

Sumber: Diadaptasi dari Kurniawanto *et al.* (2022).

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
Stres Kerja	Saya merasa terbebani apabila saya mendapatkan intimidasi serta tekanan dari atasan atau teman kerja.	X201	Interval
	Saya merasa terbebani dengan diberikannya pekerjaan yang tidak cocok dengan bidang saya serta beban kerja yang berlebih.	X202	
	Saya merasa terbebani dengan adanya target penjualan atau pekerjaan dari atasan saya ketika pandemi Covid-19.	X203	
	Saya merasa terbebani dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih, terutama pada saat pandemi Covid-19.	X204	
	Sistem senioritas membuat saya merasa terbebani dan takut di lingkungan kerja.	X205	

Sumber: Diadaptasi dari Ekhsan dan Septian (2021); Bestari (2021).

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
Lingkungan Kerja	Saya merasa nyaman bekerja apabila saya bekerja di ruangan yang pencahayaan dan temperatur ruangnya baik dan cukup.	X301	Interval
	Saya merasa tenang bekerja pada saat pandemi Covid-19 di ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang baik.	X302	
	Saya merasa tenang apabila saya bekerja di ruangan yang sunyi dan terhindar dari kebisingan.	X303	
	Ruangan yang memiliki bau-bauan dapat mengganggu konsentrasi bekerja saya.	X304	
	Ruangan yang memiliki keamanan yang cukup seperti CCTV, akan membuat saya tenang dan merasa aman.	X305	

Sumber: Diadaptasi dari Pratiwi *et al.* (2022).

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
Kepuasan Kerja	Saya merasa senang apabila saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau naik jabatan.	Y101	Interval
	Kepuasan kerja akan meningkat apabila saya mendapatkan teman kerja yang suka membantu satu sama lain.	Y102	
	Saya merasa dihargai apabila saya diberikan gaji sesuai dengan kesepakatan awal, serta mendapatkan penghargaan (uang atau makanan & minuman) apabila saya lembur dalam bekerja	Y103	
	Saya merasa senang apabila saya diperlakukan adil dan sama seperti teman kerja saya yang lainnya.	Y104	
	Kepuasan kerja akan meningkat apabila kondisi atau tempat bekerja saya nyaman.	Y105	

Sumber: Diadaptasi dari Kurniawanto *et al.* (2022); Bestari (2021)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) sebagai penganalisis data, di mana aplikasi penganalisis data ini menggunakan bantuan sebuah *software* yang bernama SmartPLS 4. Untuk *R-square*, pada penelitian ini, (0,730) 73,0% dari sebuah perubahan variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 27,0% dapat dijelaskan dari variabel-variabel lainnya. Sedangkan hasil dari *predictive relevance* dari variabel kepuasan kerja yang bernilai 0,677. Dari hasil tersebut, maka penulis dapat simpulkan bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai yang sebesar $Q-square > 0$, dengan artian bahwa variabel tersebut dapat menjelaskan model varian dengan baik. Hasil dari uji analisis *effect size* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (0,140) memiliki efek yang kecil terhadap variabel kepuasan kerja, setelah itu variabel stres kerja (0,000) tidak memiliki efek terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan yang terakhir adalah variabel lingkungan kerja (0,345) memiliki efek yang sedang terhadap kepuasan kerja. Untuk nilai dari GoF adalah sebesar 0,509175, di mana hal ini termasuk dalam kategori *large* karena bernilai lebih dari 0,36 ($>0,36$), sehingga dalam penelitian ini nilai GoF memiliki tingkat yang besar dan sesuai.

Tabel 5. Hasil Analisis *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE
Motivasi Kerja	X101	0,702	0,645
	X103	0,819	
	X104	0,849	
	X105	0,835	
	X203	0,880	
Stres Kerja	X204	0,921	0,786
	X205	0,859	
	X301	0,804	
Lingkungan Kerja	X302	0,784	0,648
	X303	0,783	
	X304	0,823	
	X305	0,830	
	Y101	0,846	
Kepuasan Kerja	Y102	0,851	0,711
	Y103	0,819	
	Y104	0,856	

Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tersebut dapat dikatakan *valid* karena memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 ($>0,5$).

Tabel 6. Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja	0,815	0,869
Stres Kerja	0,864	0,823
Lingkungan Kerja	0,865	0,870
Kepuasan Kerja	0,865	0,866

Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tersebut dapat dikatakan *valid* karena memiliki nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* di atas 0,6 ($>0,6$), dan *Composite Reliability* di atas 0,7 ($>0,7$).

Tabel 7. Path Coefficient

Variabel	Path Coefficient	Keterangan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,360	Positif
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,004	Negatif
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,538	Positif

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (0,360), dan lingkungan kerja (0,538) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai dari *path coefficient* sebesar -0,004.

Tabel 8. Hasil Uji-t atau Signifikansi

Variabel	t-statistics	p-values	Keterangan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	2,318	0,020	Tidak ditolak
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0,038	0,969	Ditolak
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	4,038	0,000	Tidak ditolak

Pada Tabel 8, motivasi kerja → kepuasan kerja memiliki nilai dari *t-statistics* senilai 2,318 ($>1,96$), sedangkan nilai dari *p-values* nya senilai 0,020 ($<0,05$), ini berarti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja → kepuasan kerja memiliki nilai dari *t-statistics* senilai 0,038 ($<1,96$), sedangkan nilai dari *p-values* nya senilai 0,969 ($>0,05$), ini berarti bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja → kepuasan kerja memiliki nilai dari *t-statistics* senilai 4,038 ($>1,96$), sedangkan nilai dari *p-values* nya senilai 0,000 ($<0,05$), ini berarti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil
H1 Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.	Tidak ditolak
H2 Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.	Tidak ditolak
H3 Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.	Tidak ditolak

Untuk hasil pada penelitian antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menghasilkan hasil yang sama dengan hipotesis H1. Artinya penelitian ini memiliki hasil yang tidak ditolak. Pada penelitian ini, hasilnya adalah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di mana, dengan pemberian motivasi kerja seperti pemberian uang lembur dan pemberian upah yang baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Untuk hasil pada penelitian antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, menghasilkan hasil yang sama dengan hipotesis H2. Pada penelitian ini, hasilnya adalah memiliki pengaruh negatif akan tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk yang terakhir adalah hasil penelitian antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hasilnya yang sama dengan hipotesis H3. Artinya penelitian ini memiliki hasil yang tidak ditolak.

Hasilnya adalah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antar variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan bekerja di lingkungan yang aman dan nyaman, maka akan meningkatkan *mood* kerja yang baik kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data, serta analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT X.
- b. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT X.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT X.

Saran

Pada penelitian ini, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan serta yang harus dipertimbangkan dengan baik dan seksama oleh PT X, untuk maju serta unggul, PT X haruslah memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT X diharuskan memberikan perhatian lebih kepada karyawannya melalui pemberian motivasi yang lebih tepat, agar karyawan merasa bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT X diharuskan menjaga lingkungan kerja karyawan, hal ini agar karyawan merasa lebih senang, terhibur dan nyaman bekerja. PT X harus secara konsisten mendukung serta mendengarkan segala bentuk keluhan dari karyawannya guna meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini dirasa perlu agar karyawan lebih merasa dihargai, dengan hal itu, karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan hal tersebut juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan penelitian ini sebagai salah satu bahan acuan membuat penelitian. Selain itu, peneliti juga mengharapkan bahwa peneliti selanjutnya dapat menambah beberapa sampel lagi, hal ini agar peneliti selanjutnya memperoleh hasil penelitian dengan validitas yang tinggi. Selanjutnya, peneliti dapat meneliti beberapa bagian dari sektor bisnis/perusahaan lainnya sebagai subjek dari penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti ingin berterima kasih kepada Ibu Joyce A. Turangan S.E., M.Pd. selaku pembimbing yang selalu sabar membimbing penulis, bersedia meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan, serta memberikan pengetahuan, motivasi, serta tenaga untuk membantu penulis dalam mengerjakan penelitian ini. Selain itu, peneliti juga ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, di mana mereka telah berjasa dalam membantu penelitian ini sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

REFERENSI

- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinar Artha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298-306.
- Bestari, U. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada unit perlindungan BP2MI. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029-2049.

- Bunawan, I. & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062-1069. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20570>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150-162.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. star media internusa medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1-10.
- Pasinringi, S. A., & Rivai, F. (2022). *Budaya keselamatan pasien dan kepuasan kerja*. Nas Media Pustaka.
- Pratiwi, K. I. H., Madiarsa, I. M., & Wati, N. P. S. (2022). Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 8(2), 135-146.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA multi solusi madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).