



Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gudang CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati

Yulia Dwi Ardiana¹, Anik Nurhidayati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

E-mail: yuliadiana6@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received June 20, 2025 Revised July 26, 2025 Accepted August 15, 2025</p> <hr/> <p>Keywords: Employee Determination, Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction</p>	<p>This study aims to prove the effect of compensation, motivation and work environment on job satisfaction of warehouse employees at CV. Sejahtera Mandiri, Batangan District, Pati Regency. The population of the study was warehouse employees at CV. Sejahtera Mandiri, Batangan District, Pati Regency. The sampling technique used saturated sampling technique with a sample of 53 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the study showed that; 1) compensation variables have a significant positive effect on job satisfaction of warehouse employees at CV. Sejahtera Mandiri, Batangan District, Pati Regency, 2) motivation variables have a positive but not significant effect on job satisfaction of warehouse employees at CV. Sejahtera Mandiri, 3) work environment variables have a significant positive effect on job satisfaction of warehouse employees at CV. Sejahtera Mandiri, Batangan District, Pati Regency. The results of the determination test showed that the three independent variables in this study were able to explain 72.3% of the dependent variable, while the remaining 27.7% was explained by other factors outside this research model.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-SA license.</p>	
	
Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received June 20, 2025 Revised July 26, 2025 Accepted August 15, 2025</p> <hr/> <p>Keywords: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gudang CV. Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati. Populasi penelitian adalah karyawan gudang CV. Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 53 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang CV. Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati, 2) variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang CV. Sejahtera Mandiri, 3) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan gudang CV. Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel</p>



independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 72,3% pada variabel dependen, sedangkan lainnya 27,7% dijelesakan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Yulia Dwi Ardiana

Universitas YPPI Rembang

Email: yuliadiana6@gmail.com

Pendahuluan

Menurut Emron, dkk, (2020) adalah manajemen yang fokus pada optimalisasi kemampuan pegawai atau anggota melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mengoptimalkan tujuan organisasi. Saat ini perkembangan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan berusaha melakukan upaya yang berfokus pada faktor yang memberikan kepuasan bagi sumber daya karyawannya yang akan memberikan pengaruhnya kepada peningkatan kinerja. Perusahaan juga harus memberikan pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan perusahaan supaya memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana rasa puas individu dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja, karena variabel tersebut saling berkaitan satu sama lain. Jika kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, sementara lingkungan kerja yang positif dapat memperkuat dampak kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Terkait dengan kepuasan kerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Menurut Segoro (2018) kompensasi adalah berbagai jenis balas jasa yang diterima karyawan untuk kerja mereka. Menurut Kasmir (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan baik yang bersifat keuangan ataupun jaminan sebagai balas jasa. Hasil penelitian Fadila dan Rezeki (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Hadi dkk (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaji pekerja dengan keahlian sebanyak dengan besaran gaji 3.600.000, kemudian terdapat pekerja pembantu yang berjumlah 41 orang dengan gaji yang diterima sebesar 2.550.000 per bulan. Menurut Artana (2018) lingkungan kerja yaitu keadaan tempat kerja seseorang yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitasnya apapun tugas yang diberikan. Menurut Sunyoto (2020) lingkungan kerja yaitu bagian aktivitas yang terpenting disaat karyawan melakukan kerja. Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja berarti tempat dimana para pegawai menerima dan melakukan aktivitas sehari-hari dengan peralatan dan prasarana umum yang diperlukan untuk melakukan aktivitas



tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan menunjang produktifitas pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja dalam melakukan aktivitasnya. Hasil penelitan Rulianti dan Nurpribadi (2023) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Fabanyo, dkk(2023) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pasar Segar Manado.

Menurut Shofwani dan Hariyadi (2019) motivasi adalah usaha dan keinginan yang ada pada diri manusia yang memberikan kekuatan dan dapat mengarahkan sebagaimana perilaku manusia terhadap pelaksanaan tugasnya. Motivasi kerja adalah proses psikologi seorang karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan. Jika karyawan memiliki kepuasan saat bekerja akan meningkatkan motivasi dengan intensitas kemauan yang tinggi untuk menciptakan kualitas kerja yang maksimal dan lebih ditingkatkan lagi untuk mengembangkan karir yang lebih baik dan memajukan organisasi. Adapun cara memotivasi karyawan yaitu jika kinerja karyawan menurun karyawan akan ditempatkan bersama karyawan yang kinerjanya bagus, sehingga karyawan yang kinerjanya menurun akan meningkat dengan lingkungan kerja yang diposisikan. Hasil penelitian Adrian dan Arianto (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Mengko, dkk (2023), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependem yang didalamnya terdapat variabel kepuasan kerja, dan varivale independen yaitu kompensasi, motivasi,dan lingkungan kerja. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu melalui survei yang menggunakan daftar pernyataan yang disebarakan kepada responden berupa kuesioner. Jenis data dalam penelitian yang dilakukan adalah data subjek. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah data primer. Populasi yang digunakan sebesar 53 orang dan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh (sensus). Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas dengan menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
K1	0,000	< 0,05	Valid
K2	0,000	< 0,05	Valid
K3	0,000	< 0,05	Valid
K5	0,000	< 0,05	Valid
K6	0,000	< 0,05	Valid
K7	0,000	< 0,05	Valid



K8	0,001	< 0,05	Valid
K9	0,000	< 0,05	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
M1	0,000	< 0,05	Valid
M2	0,001	< 0,05	Valid
M3	0,000	< 0,05	Valid
M4	0,000	< 0,05	Valid
M5	0,000	< 0,05	Valid
M6	0,002	< 0,05	Valid
M7	0,003	< 0,05	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
LK1	0,000	< 0,05	Valid
LK2	0,000	< 0,05	Valid
LK3	0,000	< 0,05	Valid
LK4	0,000	< 0,05	Valid
LK5	0,000	< 0,05	Valid
LK6	0,000	< 0,05	Valid
LK7	0,000	< 0,05	Valid
LK8	0,000	< 0,05	Valid
LK9	0,000	< 0,05	Valid
LK10	0,014	< 0,05	Valid
LK11	0,000	< 0,05	Valid
LK12	0,000	< 0,05	Valid
LK13	0,002	< 0,05	Valid
LK14	0,000	< 0,05	Valid

Data diperoleh Tabel V.9,V.12,V.13, mengenai hasil uji validitas variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja seluruhnya dinyatakan valid karena masing-masing kolerasi *bivariate* antara skor indikator dengan total skor konstruk memiliki nilai signifikansi < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	> 0,70	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,848	> 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,810	> 0,70	Reliabel



Motivasi	0,732	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,880	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel V.11 dapat diketahui bahwa seluruh variabel (kepuasan kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) dinyatakan reliabel karena masing-masing nilai *cronbach alpha* > 0,70.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis mengenai pengaruh beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gudang CV. Sejahtera Mandiri. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Variabel	Nilai Koefisien Beta	Nilai Signifikan	<0,05	Keterangan
Constanta	5,057	0,293		
Kompensasi (K)	0,400	0,012	< 0,05	H1: diterima
Motivasi (M)	0,346	0,122	> 0,05	H2: ditolak
Lingkungan Kerja (K)	0,438	0,000	< 0,05	H3: diterima

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Pada Tabel V.21 pada kolom koefisien beta diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $KK = 5,057 + 0,400K + 0,346M + 0,438LK$

Dimana:

KK : Kepuasan Kerja

K : Kompensasi

M : Motivasi

LK : Lingkungan Kerja

Artinya:

- Nilai konstanta sebesar 5,057, artinya variabel independen yang mencakup kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sebesar 5,057.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,400, artinya, setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,400.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,346, artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,346.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,438 artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,438.



4. Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar variabelvariabel independen yang ada dapat menerangkan variabel dependen. Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel V. sebagai berikut:

Tabel V.22
Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan gudang CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati	0,723

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel V. dapat diketahui nilai adjusted R Square sebesar 0,723. Artinya, variasi variabel independen yang mencakup variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan sebesar 72,3%. Sisanya, 27,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gudang CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang CV Sejahtera mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati. Artinya, setiap peningkatan kompensasi yang mencakup indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Larasati (2018) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non-materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa apabila kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini memiliki kesesuaian dengan teori goal setting terkait hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja, dimana kompensasi yang diberikan perusahaan CV Sejahtera Mandiri mampu meningkatkan kepuasan karyawan dan turut serta membantu tercapainya tujuan perusahaan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban di perusahaan. Sehingga dengan kinerja karyawan yang meningkat, karyawan juga mendapat kepuasan akan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fadila dan Rezeki (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi semakin meningkat pula kepuasan karyawan.



2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gudang CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang CV Sejahtera mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati. Artinya, peningkatan karyawan yang mencakup indikator kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan akan afiliasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Ketika seseorang merasa termotivasi, baik secara intrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dari faktor luar), karyawan cenderung lebih produktif, bersemangat, dan puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, mengurangi tingkat stres, serta memperkuat rasa pencapaian dan penghargaan personal dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu dalam jangka panjang. Hasil ini sesuai dengan teori yang dijelaskan meskipun pengaruhnya sangat kecil, artinya motivasi yang tinggi belum cukup mampu meningkatkan kepuasan karyawan secara maksimal.

Hasil penelitian ini memberi kesesuaian dengan goal setting theory terkait motivasi dengan kepuasan kerja karyawan meskipun pengaruhnya sangat kecil. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja, banyak responden yang menjawab setuju dengan skor 4 sebesar 55,2%, namun ada juga responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 1,8%. Jawaban ragu-ragu yang paling banyak dijawab oleh responden pada pernyataan saya memiliki hubungan yang tidak baik dengan karyawan lain, hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi dalam lingkup karyawan gudang CV. Sejahtera Mandiri bagi sebagian karyawan kurang baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dimiliki, namun tingginya motivasi dalam hal ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Pengaruh tidak signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja di karenakan kurangnya komunikasi antara tekan kerja maupun atasan. Komunikasi sebagai bentuk motivasi eksternal pada diri karyawan. Komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lain akan memicu tingginya motivasi dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Mengko, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gudang CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang CV Sejahtera mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati. Artinya, peningkatan lingkungan kerja yang mencakup indikator penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap meningkatnya kepuasan karyawan.

Menurut Aruan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja membantu konsentrasi dan mendukung perasaan positif karyawan. Lingkungan kerja yang baik cenderung mampu menciptakan suasana positif sehingga secara tidak langsung menambah semangat dan meningkatkan perasaan puas pada karyawan terkait pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori penetapan tujuan terkait lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Dimana lingkungan kerja yang



meningkat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rulianti dan Nurpribadi (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang diteliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati.
- 2) Variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati.
- 3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati.

Daftar Pustaka

- Adrian, D. & Arianto. T (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu, EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis 10 (1), 167—179-167—179.
- Aisha, K.R & Juhaeti (2023) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya di Jakarta, Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen 3 (2), 102-114.
- Andriyani, D.P & Dewi, M.A.G.I (2020) Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 9 (10), 400766.
- Fadila, R. & Rezeki, F.(2023) Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, Jurnal Administrasi dan Manajemen 13 (2), 118-124.
- Ghozali, I. (2018), Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akutansi dan Bisnis, Semarang, Yoga Pratama.
- Mengko, P.K Dotulong, L. & Lumintang, G.(2023) Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel swiss bell maleosan manado, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 11 (1), 443-453.



- Riu,M.J.A., Kirana,C.K., & Hadi.S(2023)Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Prana Consultant,Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management 3 (1), 148-163.
- Rulianti, E. & Nurpribadi, G. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) (1), 849-858.
- Tanjung, S.F & Siagian, E.S.V.M (2022) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Medan, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan 4 (1), 171-182.
- Wulandari, R., Puji, K., & Suwarni, E (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TrijayaTirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung), Jurnal Ilmiah Serat Acitya,
- Kinasih, H.W., Prajanto, A & Sartika, M (2022) Lulus Tepat Waktu Mahasiswa Akutansi ; Faktor Apa Saja Yang MempengaruhiJurnal Riset Akutansi (12)285-296
- Afrianti, R & Indra, N (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi Pusat Publikasi Ilmu Manajemen(2)183-192
- Fabanyo, M.A; Sendow,G.M & Uhing,Y (2023) Pengaruh Organizational Support dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada PT. Pasar Segar Manado Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi (11) 1009-1020
- Hasyim, W (2021)Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal IKRAITH-HUMANIORA(5)35-43