

PENGARUH STRESS KEREJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X

Tasya Candra Yulia¹, Suci Awaliyah², Nur Aini Meiliza Fadilah³

tasyacandrayulia21@gmail.com¹, suciawaliyah44@gmail.com²,

nurainimeilizafadilah@gmail.com³

Universitas Swadaya Gunung Jati

*Corresponding Author: Fakhri Mujahid Maolani

raden.maulany431@gmail.com

Universitas Singaperbangsa Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen PT. X untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi kerja, dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: stress kerja; Motivasi kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; PT.X

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of financial compensation, work environment, and employee satisfaction on the work-life balance of employees in one manufacturing company in the Caribbean. The method of data collection that is used is quantitative and involves the use of a kuesioner that is distributed to all employees. The research findings indicate that the impact of financial compensation, work environment, and employee satisfaction on employee performance is significant.

Keywords: Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Manufaktur di Cirebon

PENDAHULUAN

PT. X merupakan perusahaan air mineral di Cirebon yang didirikan pada tahun 1990. PT. X masih eksis dan dengan bangga terus membesarkan nama produknya sebagai air minum dalam kemasan dengan kualitas unggul dan pelayanan yang terbaik. PT. X memiliki karyawan sekitar 200 orang dan memiliki cabang di beberapa kota besar.

Sumber daya manusia adalah bagian paling penting dari suatu bisnis. Mereka memiliki potensi untuk maju dan berkontribusi secara aktif pada peningkatan kinerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Jika mereka ingin bisnis mereka bertahan, pemimpin perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Hubungan antara perusahaan dan karyawan harus harmonis dan positif untuk mencapai tujuan perusahaan; pengawasan dan pengawasan karyawan tidak hanya sekadar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi.

Karyawan memiliki peranan penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan asset perusahaan yang berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan mampu membantu perusahaan

untuk mencapai tujuannya. Hameed dan Waheed (2011:228) mengatakan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena tolak ukur keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya.

Sumber Daya Manusia membantu perusahaan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan yang memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Oleh karena itu, memahami peran dan tanggung jawab departemen sumber daya manusia sangat penting untuk memahami pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, kinerja didefinisikan sebagai keterampilan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka, menemukan kepercayaan atau harapan, dan mendapatkan standar dan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai target operasionalnya. Menurut Hasibuan (2013:141), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Secara statistik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk variabel motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Karyawan berusaha untuk mengontrol stres kerja mereka agar tetap fokus pada pekerjaan mereka, karena jika tidak dikontrol, ini akan berdampak negatif pada kinerja mereka di masa depan. Karena motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa penyebab yang bisa mempengaruhi perubahan pada kinerja karyawan, bahwa variabel stress kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus mengontrol stres kerja mereka agar mereka tetap fokus pada pekerjaan mereka. Jika tidak dikontrol, ini akan berdampak negatif pada kinerja mereka di masa depan. Karena motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, karyawan terus berusaha lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut hasil pra survey di PT. X menunjukkan adanya fenomena terkait banyaknya keluhan dari orang-orang yang bekerja. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya seperti kurang persiapan, pengawasan serta pengendalian.

Paper ini mencoba untuk menambah wawasan tentang dunia bisnis, terkhusus PT. X. perusahaan ini dipilih karena komitmennya terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas pada karyawan dan ingin mendapatkan pengetahuan yang sah (valid) dan dapat dipercaya (reliable) tentang sejauh mana penerapan stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Setelah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian dijabarkan pengaruhnya pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik kuesioner, dimana peneliti akan membuat daftar pernyataan dalam angket dengan menggunakan skala interval.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih

yaitu Stress Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). dan dengan pendekatan kuantitatif dan metode survey. Waktu penelitian yang direncanakan dimulai pada bulan Mei 2024 sampai Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini sekitar 200 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara probability sampling dan metode purposive sampling, dan besar sampel pada penelitian ini sebesar 55 responden. Untuk uji instrument data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Untuk uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolineritas dan heterokedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistic deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Dan untuk uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Table 1, 2 dan 3 Hasil uji Validitas X1, X2 dan X3

		Correlations					Total_X I
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.728**	.670**	.531**	.547**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.728**	1	.652**	.617**	.584**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.670**	.652**	1	.549**	.547**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.531**	.617**	.549**	1	.452**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.547**	.584**	.547**	.452**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Total_XI	Pearson Correlation	.826**	.861**	.805**	.791**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					Total_X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	-.081	.004	.184	-.058	.299*
	Sig. (2-tailed)		.553	.977	.174	.674	.025
	N	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	-.081	1	.771**	.545**	.405**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.553		.000	.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.004	.771**	1	.711**	.197	.835**
	Sig. (2-tailed)	.977	.000		.000	.145	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.184	.545**	.711**	1	.115	.796**
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.000		.400	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	-.058	.405**	.197	.115	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.674	.002	.145	.400		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Total_X2	Pearson Correlation	.299*	.822**	.835**	.796**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.343**	.170	.438**	.468**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.010	.209	.001	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.343**	1	.557**	.465**	.289*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.000	.031	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.170	.557**	1	.320*	.285*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.209	.000		.016	.033	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.438**	.465**	.320*	1	.594**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.016		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.468**	.289*	.285*	.594**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.033	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Total_X3	Pearson Correlation	.690**	.739**	.641**	.781**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Berdasarkan hasil uji validitas setiap variabel diatas, setiap item pertanyaan memiliki nilai Rhitung>0,266 sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

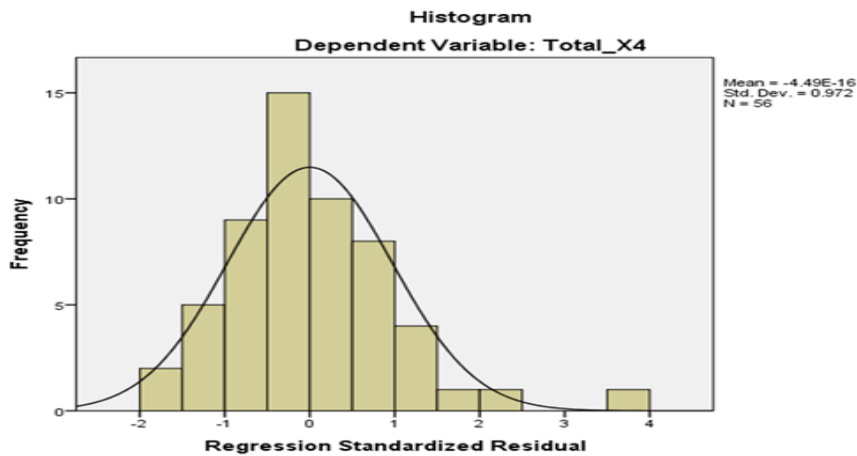
Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas X1, X2 dan X3

Variabel	Nilai Reabilitas Variabel	Ket
Sress Kerja	0,873	Realiable
Motivasi Kerja	0,675	Realiable
Kepuasan Kerja	0,762	Realiable

Sumber data: Data diolah SPSS, 2024

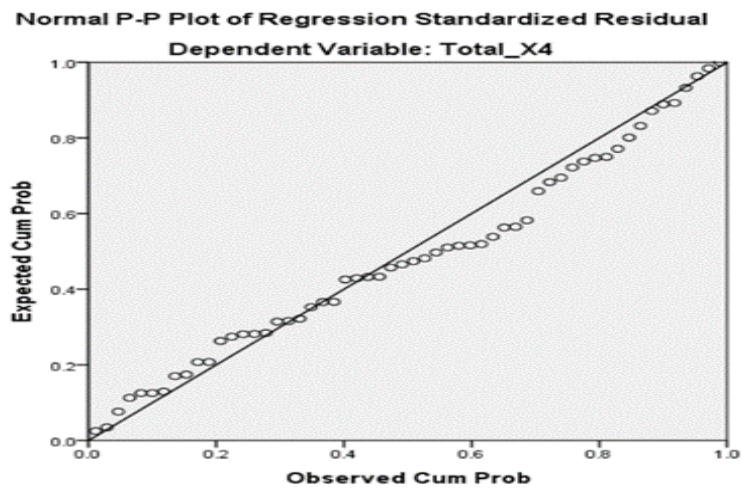
Uji Asumsi Klasik

Gambar 1. Uji Histogram



Sumber Gambar: Data diolah SPSS, 2024

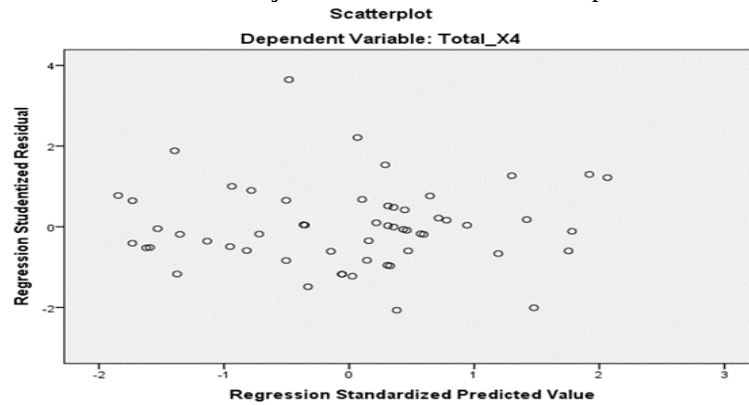
Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot



Sumber Gambar: Data diolah SPSS, 2024

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4 Uji Heterokedastisita-Scatterplott



Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Costant	Tolerance	VIF
Stress Kerja	.661	1.512
Motivassi Kerja	.871	1.148
Kepuasan Kerja	.626	1.598

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.768	3.022		2.239	.029
Stress	.094	.084	.152	1.122	.267
Motivasi	.026	.095	.032	.271	.787
Kepuasan	.536	.110	.674	4.851	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 6.768 + 0.094X_1 + 0.026X_2 + 0.536X_3 + 3.022$$

Berdasarkan table 5 dapat dilihat bahwa persamaan regresi sekaligus koefisien variabel Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Model regresi parsial (Uji t) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Stress Kerja memiliki nilai thitung sebesar 1,122. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari ttabel yaitu $1,122 < 1,672$ yang artinya tidak berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak diterima dan stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung 0,271. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari ttabel yaitu $0,271 < 1,672$ yang artinya tidak berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai thitung 4,851. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,851 > 1,672$ yang artinya berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.797	3	43.932	10.284	.000 ^b
	Residual	222.132	52	4.272		
	Total	353.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 6 uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel-variabel terikat dengan tingkat signifikan 05% (0,1). Sehingga berdasarkan tabel F statistic maka nilai tabel pada penelitian ini sebesar 2,78. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi

pengujian koefisien determinasi dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel stress kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.336	2.067

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 20204

Berdasarkan Tabel 7 hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat bahwa nilai *adjust R square* sebesar 0,336 atau persentas sebesar 33,6%. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) mampu menjelaskan variabel independent yaitu 33,6% sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu stress kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X. hal ini membuktikan dengan nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($1,122 < 1,672$) dengan tingkat signifikan 10%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan dan tidak memberikan tekanan kepada karyawan dalam mencapai target perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.X. hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($0,271 < 1,672$) dan nilai sig 0,787 lebih besar dari 0,1 ($0,787 > 0,1$). Dalam hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. X tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.X. hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4,851 > 1,672$) dan nilai sig 0,00 lebih kecil dari 0,1 ($0,00 < 0,1$). Dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan: stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTX. Menurut uji koefisien determinasi, ada nilai *adjust square* sebesar 0,336, atau persentase sebesar 33,6 %. Ini menunjukkan bahwa variabel dependen, kinerja karyawan, memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel independen, sedangkan 66,4 % yang tersisa dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, A., & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 884. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13428>
- Alpahrasny, R., & Nasution, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Toyota Agung Automall Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 1–12. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.1-12>

- Belapurkar, A. (2011). Impact of Job Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Banking Sector Introduction : 1(1991), 287–291.
- Dotulong, L., Soegoto, A., & Roring, M. (2014). Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1359–1368.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hassan , Masood, Azmat , Urooj, Sarwar , Samiullah, Adil , Iftikhar Hussain, & Gillani , Syed Hussain Mustafa. (2020). Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance : A Case from Private Universities of Karachi. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(2), 31–41. <https://doi.org/10.12816/0056346>
- Holong Melisa Sari Pasaribu, Ritha F Dalimunthe, & Beby Karina F. Sembiring. (2023). the Effect of Extrinsic Motivation and Job Stress on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable At Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Usu Branch Medan. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 3(2), 1333–1351. <https://doi.org/10.54443/ijeas.v3i2.1049>
- Istri, C., & Sintya, A. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK BPD BALI CABANG UBUD Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 5(12), 7583–7606.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- Makkira, M.Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR0*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Pérez Dávila, J. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 21(1), 1–9.
- Pratama, M. R. B., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2017). KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1).
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press the Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in Pt. Wenangcemerlang Press. *Pengaruh Stres Kerja... 4445 Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- Siburian, E., Catur, H., & Hasman, P. (2024). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* Pengaruh Content Marketing Dan Event Marketing Terhadap Brand Image Honda Pada Masyarakat Kelurahan Mangga , Medan The Influence of Content Marketing and Event Marketing on Honda ' s Brand Image in the Community of Mangga Village , Medan. 5(1). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v5i1.4320>
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11–26.

- <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Utami, O. A. P. ; B. S. ; H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 78924.
- Vivi Oktari, & Maya Yuliani. (2023). Pengaruh Pengaruh Kinerja Keuangan, NPM dan EPS Terhadap Harga Wajar Saham Lembaga Pembiayaan di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 130–135. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.541>
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 486–492.