

## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Serlina Lembang Bulawan

STIE YPUP Makassar

Email: [serlinalb50@gmail.com](mailto:serlinalb50@gmail.com)

Sri Hamdyani

STIE YPUP Makassar

Email: [Srihamdyani65@gmail.com](mailto:Srihamdyani65@gmail.com)

Andi Hadidu

STIE YPUP Makassar

Email: [hadiduypup@gmail.com](mailto:hadiduypup@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study aims to determine the influence of work environment and job promotion on employee job satisfaction at the South Sulawesi Provincial Environment and Forestry Agency. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data collection techniques were conducted through questionnaires and observations. A sample of 54 employees was determined using the Slovin formula with a 10% error rate. The results of the study indicate that, partially, the work environment (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.466 and a significance level of  $0.003 < 0.05$ . Job promotion (X2) does not significantly influence job satisfaction, with a regression coefficient of 0.039 and a significance level of  $0.806 > 0.05$ . Simultaneously, work environment (X1) and job promotion (X2) significantly influence job satisfaction with an F-value of  $6.016 > F\text{-table } 3.18$  and a significance level of  $0.005 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0,191 indicates that 19,1% of the variation in job satisfaction can be explained by the work environment, while the remainder is influenced by variables outside the scope of this study. This suggests that the work environment is the dominant factor influencing employee job satisfaction, while job promotion has not yet had a significant impact. Therefore, an evaluation of the job promotion system is needed to support optimal improvement in job satisfaction.*

***Keywords:*** Work Environment, Job Promotion, Job Satisfaction



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License  
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Sampel sebanyak 54 pegawai ditentukan melalui rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,466 dan nilai signifikansi 0,0030,05. Secara simultan lingkungan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F- hitung 6,016 >F-tabel 3,18 dan nilai signifikansi 0,005<0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,191 menunjukkan bahwa 19,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja , sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sedang promosi jabatan belum memberikan dampak signifikan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap sistem promosi jabatan agar dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja secara optimal.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor pemerintahan, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, loyal, serta memiliki, komitmen yang lebih kuat, dalam menjalankan tugas,dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya angka absensi, dan bahkan terjadinya tingkat turnover yang tinggi. Menurut Hasibuan (2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Fenomena rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang rendah.

Kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas kerja serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya angka absensi, turunnya produktivitas, hingga terjadinya turnover yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi, termasuk Dinas Kehutanan



Provinsi Sulawesi Selatan, untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang berperan besar dalam menentukan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik, seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan, serta aspek sosial, seperti hubungan antarpegawai, komunikasi yang baik, dan suasana kerja yang harmonis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja pegawai dan menurunkan kepuasan kerja mereka.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) mengatakan bahwa, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan dijelaskan sebelumnya. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja pegawai (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas lingkungan hidup dan Kehutanan Sulawesi Selatan yang berada di Jln. Bajiminasa no.14, Tamanurung, kec. Mariso, kota Makassar. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan April sampai Mei 2025.

### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dengan jumlah 117 pegawai, di Dinas lingkungan hidup dan Kehutanan Sulawesi Selatan. Jumlah populasi ini diambil berdasarkan data terbaru yang diperoleh dari bagian kepegawaian

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Sampel yang diambil harus benar-benar representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden dengan tingkat kesalahan 10%.

### Teknik Analisis Data

#### *Uji Validitas*



Menurut Sugiyono (2022) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

### ***Uji Reliabilitas***

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien alpha cronbach merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian.

### ***Analisis Regresi Linear Berganda***

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan.

### ***Uji Hipotesis Parsial (Uji t)***

Menurut Sugiyono (2022) uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $\alpha : 5\%$ ) maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### ***Uji Hipotesis Simultan (Uji F)***

Menurut Sugiyono (2022) Uji F digunakan sebagai alat statistik untuk menentukan signifikansi bersama-sama beberapa variabel bebas dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### ***Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )***

Menurut Sugiyono (2022) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berada dalam rentang antara 0 dan 1.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**



Penelitian ini menggunakan 54 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin sebanyak 29 responden dengan persentase 53,70% merupakan laki-laki, sedangkan 25 responden atau sebesar 46,30% merupakan perempuan. Berdasarkan tingkat usia responden yang memiliki usia 20-30 bernilai 21 dengan persentase 38,89%, sebanyak 17 orang yang memiliki usia 31-40 dengan persentase 31,48%, kemudian umur 41-50 sebanyak 16 orang dengan persentase 29,63%. Berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 9 responden dengan persentase 14,81% merupakan lulusan SMA/SMK, 29 responden dengan persentase 53,70% merupakan lulusan S1 dan 17 responden dengan persentase 31,48% merupakan lulusan S2. Berdasarkan masa kerja sebanyak 19 responden dengan persentase 35,19% memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun, 23 responden dengan persentase 42,59% memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan 12 responden dengan persentase 22,22% memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun.

### **Uji Validitas dan reliabilitas**

#### ***Uji Validitas***

Pengujian validitas merupakan salah satu cara untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu suatu variabel yang diukur memang benar atau valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

NO	Variabel	Kode Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X1.1	0,692	0,222	Valid
2	Lingkungan Kerja	X1.2	0,689	0,222	Valid
3	Lingkungan Kerja	X1.3	0,719	0,222	Valid
4	Lingkungan Kerja	X1.4	0,680	0,222	Valid
5	Lingkungan Kerja	X1.5	0,636	0,222	Valid
6	Promosi Jabatan	X2.1	0,660	0,222	Valid
7	Promosi Jabatan	X2.2	0,816	0,222	Valid
8	Promosi Jabatan	X2.3	0,732	0,222	Valid
9	Promosi Jabatan	X2.4	0,756	0,222	Valid
10	Kepuasan Kerja	Y1	0,756	0,222	Valid
11	Kepuasan Kerja	Y2	0,818	0,222	Valid
12	Kepuasan Kerja	Y3	0,807	0,222	Valid
13	Kepuasan Kerja	Y4	0,730	0,222	Valid

Sumber : Data Diolah (2025)



Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), promosi jabatan (X2), kepuasan kerja (Y) memiliki nilai  $r$ -hitung yang lebih besar dari  $r$ -tabel (0,222). Dengan demikian, semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian valid.

### ***Uji Reliabilitas***

Adapun dasar keputusan dari pengujian realibilitas yaitu jika nilai  $Cronbach's\ Alpha > 0.60$  maka kuesioner dinyatakan *reliable* atau konsisten. Begitu sebaliknya jika nilai  $Cronbach's\ Alpha < 0.60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak *reliable* atau tidak konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.796	13

Sumber: SPSS 26(2025)

Berdasarkan tabel diatas, *N of items* (banyak item atau butir pernyataan kuesioner) ada 13 pernyataan, dengan nilai  $Cronbach's\ Alpha$  sebesar 0,796. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dimana nilai  $Cronbach's\ Alpha$   $0.796 > 0.60$ , maka dapat disimpulkan bahwa ke 13 pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	B	Beta	Coefficients		
1 (Constant)	5.825	3.370			1.728	.090
Lingkungan Kerja	.466	.147	.425	.425	3.172	.003
Promosi Jabatan	.039	.159	.033	.033	.246	.806



---

 a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 

---

Sumber : SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 5,825 + 0,466X_1 + 0,039X_2 + \epsilon$$

Interpretasinya:

1. Nilai konstanta sebesar 5,825 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) di anggap nol, maka nilai Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 5,825.
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,466 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
3. Promosi Jabatan memiliki nilai koefisien sebesar 0,039 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,806 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### Uji T Parsial

Uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $\alpha : 5\%$ ) maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji-t Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.825	3.370			1.728	.090
Lingkungan Kerja	.466	.147		.425	3.172	.003
Promosi Jabatan	.039	.159		.033	.246	.806

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

---

Sumber : Data Diolah (2025)



Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,172 dan nilai t-tabel sebesar 1,675 (nilai ini diperoleh dari nilai tabel kritis distribusi t untuk probabilita 0,05) yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ), dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 0,246, yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,675, dan nilai signifikansi sebesar  $0,806 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Uji F Simultan

Uji F digunakan sebagai alat statistik untuk menentukan signifikansi bersama-sama beberapa variabel bebas dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Hasil Uji-F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.446	2	37.723	6.016	.005 <sup>b</sup>
	Residual	319.813	51	6.271		
	Total	395.259	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

Sumber : SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 6,016 dan nilai F-tabel sebesar 3,18 menunjukkan bahwa, F-hitung lebih besar dari F-tabel  $6,016 > 3,18$  (nilai ini diperoleh dari distribusi F untuk probabilita = 0,05), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai *R square* pada table *model summary*.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan**

**Model Summary**



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.159	2.50417
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja				

Sumber : SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,191, maka dapat disimpulkan variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kepuasan Kerja (Y) sebesar 19,1%. Sedangkan sisanya, sebesar 80,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,172 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,675 atau ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ). Jika demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parcial variabel bebas lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada kantor Dinas Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, hal tersebut berarti bahwa  $H_0$  diterima yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t untuk variabel promosi jabatan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,246, yang lebih kecil dari nilai t-tabel 1,675. Karena  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak yang berarti promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 6,016 lebih besar dari f-tabel 3,18 ( $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ) dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan terkait penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan



2. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan
3. Lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Kerja dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan  
Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu perlu memperkuat dan meningkatkan lingkungan kerja dengan memastikan kenyamanan fisik, hubungan sosial yang harmonis, dan dukungan kerja yang memadai agar pegawai merasa lebih puas dalam bekerja.
2. Terkait promosi jabatan, diperlukan sistem promosi jabatan yang lebih transparan, adil, dan berbasis kinerja agar dapat mendorong motivasi kerja pegawai dan berdampak nyata dalam kepuasan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Dalam penelitian ini ada banyak variabel yang belum diteliti, sehingga untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini dengan mengembangkan model penelitian yang ada dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Abdurrahman, A., & Setiawan, H. H. (2024). Pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun (*Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung*).
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Dameria. (2022). *Lingkungan kerja dan produktivitas pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mantouw, M. (2022). *Promosi jabatan dan prestasi kerja pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

