

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI  
PT. EKOS JAYA ABADI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO**

Mochammad Aris

STIE Mahardhika Surabaya

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang melalui pada kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara masing-masing variabel, dan pengaruh secara tidak langsung antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu. Penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah konsumen PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo dengan sampel sejumlah 50 responden menggunakan rumus *Slovin*. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner. Sementara analisa data dilakukan melalui analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung menggunakan SPSS 25.0 *for windows* dan untuk pengaruh tidak langsung menggunakan metode uji sobel. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,624 dengan nilai *statistic* 2,785 terhadap kepuasan karyawan, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,352 dengan nilai *statistic* 2,569 terhadap kepuasan karyawan, variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,639 dengan nilai *statistic* 3,300 terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,688 dengan nilai *statistic* 3,740 terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan karyawan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,443 dengan nilai *statistic* 3,800 terhadap kinerja karyawan, Dan hasil pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan mempunyai nilai koefisien yang dihasilkan dari uji sobel sebesar 0,276 dengan nilai *statistic* 3,285, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,155 dengan nilai *statistic* 2,152. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan paling sedikit dominasinya dibandingkan dengan pengaruh antar variabel lainnya.

Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan karyawan.

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi

tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak.

Utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu

sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. PT.Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang industri kosmetik yang berdiri pada tahun 2000 dengan nama UD. Ekos Jaya oleh pendirinya Bpk. Eko Sunarko, PT. Ekos Jaya Abadi Lestari tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting didalam perusahaan.

Melalui penelitian awal, peneliti mendapatkan data presensi yang baik dari karyawan PT.Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo dari Triwulan 1 tahun 2019. Rendahnya angka absensi menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT.Ekos Jaya Abadi Lestari. Data presensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Periode	Terlambat	Sakit	Cuti	Jumlah
Januari	8	4	3	15
Februari	7	1	4	12
Maret	4	3	2	9
Jumlah	19	8	9	36

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan di PT. Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo mengalami penurunan yang menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo.

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh hal-hal tersebut terhadap

kinerja karyawan pada perusahaan industri kosmetik PT. Ekos Jaya Abadi Lestari tersebut. Berdasarkan fakta yang diperoleh, penulis perlu melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Pada PT. Ekos Jaya Abadi Lestari di Sidoarjo"

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 5) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (2013 : 5), Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia membuat sumber-sumber daya organisasi lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam kegiatan bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung pada kesejahteraan

perusahaan, selain dari pada sumber daya manusia.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi para bawahan untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para bawahannya Robbins dan Judge (2013: 382). Menurut Robbins dan Judge (2013: 383), kepemimpinan transformasional memiliki empat ciri, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Menurut Challagalla dan Shervani (2016:96) Peran kepemimpinan adalah pemimpin (manajer) yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut mengisyaratkan bahwa para pemimpin (manajer) harus secara hati-hati mencocokkan control yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan.

### Lingkungan Kerja

Menurut Gitosudarmo (dalam Prakoso, Astuti dan Ruhana, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.

### Kinerja Karyawan

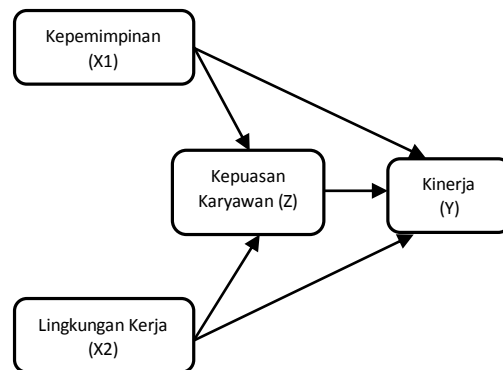
Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani dalam Nurcahyani dan Adnyani, 2016). Menurut Chaizi Nasucha dalam Fahmi (2015: 178) kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan

usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

### Kepuasan Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:74), Kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik psikologi. Sementara itu, menurut Darmawan (2013: 58), kepuasan kerja karyawan merupakan suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang pegawai terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan. Dari beberapa definisi tersebut, kepuasan karyawan merujuk kepada hasil penilaian seorang pegawai atas pekerjaan yang dimilikinya pada periode waktu tertentu, di mana penilaian tersebut mencakup mengenai seberapa baik pengaruh yang dimiliki pekerjaan tersebut terhadap kehidupan pegawai yang bersangkutan.

### Kerangka Konseptual



### Keterangan :

X1= Kepemimpinan (Variabel independen)  
X2= Lingkungan kerja (Variabel independen)  
Y = Kinerja karyawan (Variabel dependen)

Z = Kepuasan karyawan (Variabel intervening)

## METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, terlebih lagi untuk penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting adalah membuat desain penelitian. Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Nursalam, 2014 : 81). Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi obyek inferensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi menurut Sugiyono (2014:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan kosmetik PT.Ekos Jaya Abadi Lestari. Populasi penelitian sebanyak 100 orang, yang terdiri dari 25 orang bagian produksi, 31 orang bagian pengisian, 5 orang bagian marketing, 16 orang bagian packing, 4 orang bagian office boy, 1 orang bagian security, 3 orang bagian apoteker laboratorium dan 15 orang bagian staff.

Sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu (Sugiyono 2014). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability* sampling dengan metode *simple random sampling*.

Untuk menentukan besarnya sampel (dalam penelitian ini) dari populasi tersebut diatas, digunakan teori ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Besar sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Berdasarkan rumus diatas dapat dihitung besar sampel minimal sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,01)}$$

$$n = \frac{100}{2} = 50$$

Menurut Sugiyono (2014:82) menyebutkan bahwa: "Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen."

### Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen. Dalam

penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain:

#### Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang negatif, dalam script analysis akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah tidak lain variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

#### Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel intervening adalah variabel yang teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela /antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

#### Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja

#### Metode Analisis

Model analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari linear berganda, atau analisis jalur adalah hubungan kuasalitas antar variabel (mode kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

## HASIL

1. Berdasarkan uji t yang dilakukan, kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,785 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar 0,008 < 0,05 (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Berdasarkan uji t yang dilakukan, lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,569 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar 0,012 < 0,05 (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Berdasarkan uji t yang dilakukan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,300 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar 0,002 < 0,05 (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji t yang dilakukan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,740 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar 0,001 < 0,05 (5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Berdasarkan uji t yang dilakukan, kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$

sebesar 3,800 > t<sub>tabel</sub> sebesar 2,011 dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 (5%), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan yang paling dominan secara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Berdasarkan uji sobel tes yang dilakukan, Dimana nilai t<sub>hitung</sub> = 3,285 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,011 maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,276 ada pengaruh mediasi. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Artinya semakin meningkatkan nilai kepemimpinan yang disebabkan oleh tingkat kinerja karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
7. Berdasarkan uji sobel tes yang dilakukan, Dimana nilai t<sub>hitung</sub> = 2,152 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,011 maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,155 ada pengaruh mediasi. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disebabkan oleh tingkat kinerja karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pelanggan melalui kepuasan karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT. Ekos Jaya Abadi Lestari Kabupaten Sidoarjo

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A *Anwar Prabu Mangkunegara*. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Agung Dwi Nugroho, Lisa Suryandari, Sumarsid*. 2019. **The Effect of Leadership Style and Discipline of Work on Work Motivation as An Intervening Variable and Impact on the Performance of Teachers of Islamic Education Park, Gedangan Sidoarjo**. Journal of Resources Development and Management Vol.53. STIE Mahardhika Surabaya.
- Ahmad, Abdul Rahman. Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang*. **The Influence of leadership Style on Job Satisfaction among Nurses**. Asian Social Science, vol 9, No. 9, 2013. Faculty of Technology

- Management and Bussiness, Universiti Tun Hussein on Malaysia, Malaysia.
- Amalia, Y, dkk.* 2015. **Penerapan Model Eliciting Activities untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis dan Self Confidence Siswa SMA.** Jurnal Didaktik Matematika. 2(2): 40.
- A, Shadare, Oluseyi, dan Ayo, Hammmed T.* 2015. **Influence of work motivation, Leadership Effectiveness And Time Management of Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria.** *European Journal of Economics, Finance and Administrative.*
- Badriyah, Mila.* 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 1.** Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bintoro, Leonardus S.* 2013. **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.** Universitas Diponegoro.
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq.* 2016. **Dimensional and Type Of Supervisory Control: Effect on Sallesperson Performance and Satisfaction.** Journal Marketing. Vol. 60.January.
- Danang Siaga Putra.* 2019. **Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT EN SEVAL Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo.** Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1 April.
- Darmawan, D.* 2013. **Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham.* 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi.** Bandung : Alfabeta.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A.* 2017. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis.** Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 6 (5).
- Flippo, Edwin B.* 2013. **Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratama,** Jakarta.
- Ghozali, Imam.* 2016. **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.** Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno.* 2015. **Statistika.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kaswan.* 2016. **Sikap Kerja.** Bandung: alfabeta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo.* 2015. **Perilaku organisasi.** Jakarta, Salemba Empat.
- Mandey, M.A. dan Lengkong, V.P.K.* 2015. **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.** Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, (Online), 3 (3): 1383-1394, tersedia: Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri Linggar Rahmawati.
- Mudrajad Kuncoro, (2013).* **“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4.** Jakarta: Erlangga.
- Nikmatul Husna.* 2019. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan**

- Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam.** Journal of RESIDU, Volume. 3. Mei.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi.* 2016. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.** EJournal Management Unud, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Nursalam.* 2014. **Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan.** Pendekatan Praktis Edisi 3. Jakarta: Salemba.
- Oeidytama, Deo.* Skripsi tahun 2016. **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pangkal Pinang"**. Universitas Bangka Belitung.
- Plangiten, Pegi.* 2013. **"Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Manado"**. Jurnal EMBA. Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 2155-2166. ISSN: 2303-1174.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti & Ika Ruhana.* 2014. **"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Cabang Malang"**. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2.2 (September).1-10.
- Priansa, Donni Juni.* 2014. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A.* 2013. **Organizational Behavior Edition 15.** New Jersey: Pearson Education.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani.* 2013. **Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data).** Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Situngkir, Sari Agustia.* 2013. **"Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.** Universitas Udayana Bali.
- Sri Indarti, Hermansyah.* 2015. **Skripsi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sesupra Putra Pekanbaru.** Universitas Riau.
- Sugiyono,* 2014, **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih.* 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Alfabeta.
- Syarifatul & Iwan Prasetya, RJ.* 2015. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk, Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat.** Vol 1. No 3.
- Torang, Syamsir.* 2013. **Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.** Bandung: Alfabeta.
- Wahyu Wijayanti, Dwi.* 2013. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.** Universitas Negeri Semarang
- Wibowo.* 2013. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: Rajawali Pers.



*Wibowo, Mukti. Mochammad Al Musadieg,  
Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014.  
Pengaruh Lingkungan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Pada PT. Telekomunikasi  
Indonesia Tbk. Kandatel, Malang.  
Universitas Brawijaya Malang.*