

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. WANAKAYU HASILINDO SURABAYA**

Oleh :

Teguh Rohmat Adi Putro

Teguhrohmat170197@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun silmutan, menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun silmutan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif assosiatif kausal, populasi yang digunakan sebanyak 57 orang karyawan PT.Wanakau Hasilindo Surabaya, sedangkan jumlah sampel yang digunakan penelitian sebanyak 50 responden. Alat uji yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan alat bantu aplikasi program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial maupun silmutan memiliki pengaruh lebih dominan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja di PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

Kata Kunci : gaya kemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia perusahaan di Indonesia dalam bidang ekonomi selalu muncul beberapa masalah yang harus dipecahkan untuk menjaga sebab – sebab terjadinya kegagalan dalam suatu perusahaan, serta untuk mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya yaitu tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Disini pemimpin atau pemilik perusahaan menyadari dan mengakui keharusan untuk memberikan kepada tenaga kerja segala kebutuhan berupa lingkungan kerja yang baik, gaji yang cukup, sikap atasan yang baik, kebutuhan jaminan tenaga yang baik dan kepuasan kerja yang terjamin. Dengan demikian maka suatu perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan sehingga proses dalam bekerja akan berjalan lancar dan meningkat sesuai dengan target yang ditentukan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pegertian Gaya Kepemimpinan

Setiawan (2016:67) menyatakan gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan

pada dasarnya adalah seseorang yang mampu memberdayakan sumber daya manusia atau sumber daya yang lain dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator gaya kepemimpinan menurut Setiawan (2016:103) yaitu: 1) *Telling*, 2) *Selling*, 3) *Partisipasif*, 4) *Delegatif*.

Pegertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja adalah suatu keseluruhan alat perkakas yang ada di lingkungan sekitar yang dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:21) yaitu: 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) Suhu udara, 4) Suara bising, 5) Keamanan kerja, 6) Kebersihan, 7) Ruang gerak, 8) Hubungan kerja, 9) Suasana kerja.

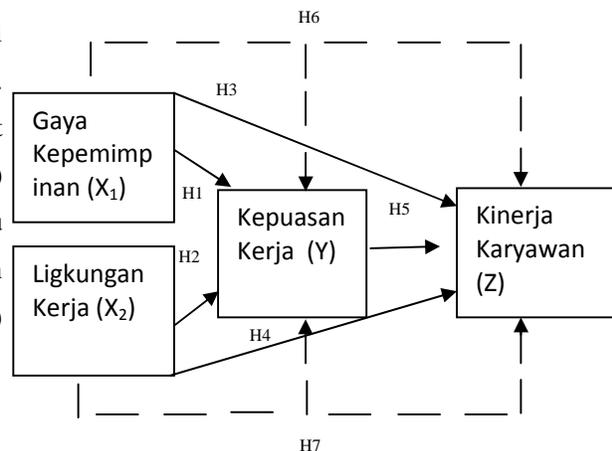
Pegertian Kepuasan Kerja

Wibowo (2014:131) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai hasil evaluasi karekteristiknya. Indikator kepuasan kerja menurut Badeni yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Rekan sekerja, 4) Atasan, 5) Promosi.

Pegertian Kinerja Karyawan

Prabu Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator menurut Prabu Mangkunegara (2011:67) yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung Jawab, 4) Kerjasama, 5) Inisiatif.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada

pengujian teori – teori melalui pengukuran variabel – variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang ada di PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya yang berjumlah 57 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan sampling insidental karena teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017:85). Sampel yang diambil pada PT. Wanakayu Hasilindo

Surabaya sebanyak 50 orang menggunakan rumus slovin.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua sumber yaitu:

1. Data Primer
2. Data Skunder

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis), berkaitan dengan hal tersebut maka data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis di dalam penelitian ini yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Hapsari 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.844	1.632		5.418	.000
Gaya kepemimpinan	.284	.109	.650	2.599	.012
Lingkungan kerja	.027	.112	.060	.241	.811

a. Dependent

Variable: Kepuasan

kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.866	1.447		1.290	.203

Gaya kepemimpinan	.343	.081	.506	4.227	.000
Lingkungan kerja	.252	.078	.363	3.244	.002
Kepuasan kerja	.209	.101	.135	2.064	.045

a. Dependent Variable:

Kinerja karyawan

1. Diketahui dalam nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,599 dengan nilai sig 0,012 < 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Diketahui dalam nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,241 dengan nilai sig 0,811 > 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Diketahui dalam nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 4,227 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_a

diterima dan H_0 ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Diketahui dalam nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 3,244 dengan nilai sig $0,002 < 0,05$, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Diketahui dalam nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (Y) sebesar 2,064 dengan nilai sig $0,045 < 0,05$, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UJI F (Silmutan)

ANOVA^b

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.235	2	82.118	23.283	.000 ^a
	Residual	165.765	47	3.527		

Total	330.000	49			
-------	---------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	718.154	3	239.385	140.409	.000 ^a
	Residual	78.426	46	1.705		
	Total	796.580	49			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh model I uji F dengan uji anova antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh F_{hitung} sebesar 23,283 $> F_{tabel}$ 2,57 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara silmutan atau bersama – sama

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Berdasarkan hasil yang diperoleh model I uji F dengan uji anova antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, diperoleh F_{hitung} sebesar $140,409 > F_{tabel} 2,57$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh secara silmutan atau bersama – sama, H_a diterima dan H_o ditolak

Uji Jalur (Path Analysis)

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
 $X_1 \rightarrow Y = pyx_1 = 0,650$
2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)
 $X_2 \rightarrow Y = pyx_2 = 0,060$
3. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z).
 $X_1 \rightarrow Z = pzx_1 = 0,506$
4. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z)
 $X_2 \rightarrow Z = pzx_2 = 0,363$
5. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z)
 $Y \rightarrow Z = pzy = 0,135$
6. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z)

melalui variabel intervening kepuasan kerja (Y).

$$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = pzx_1 + \{(pyx_1) \times (pzy)\} = (0,506 + 0,088) = 0,594$$

7. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening kepuasan kerja (Y).

$$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = pzx_2 + \{(pyx_2) \times (pzy)\} = (0,363 + 0,008) = 0,371$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian analisis jalur dari persamaan regresi jalur maka diperoleh nilai koefisien regresi jalur Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian analisis jalur dari persamaan regresi jalur maka diperoleh nilai koefisien regresi jalur Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis jalur dari persamaan regresi jalur maka diperoleh nilai koefisien regresi jalur Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian analisis jalur dari persamaan regresi jalur maka diperoleh nilai koefisien regresi jalur Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian analisis jalur dari persamaan regresi jalur maka diperoleh nilai koefisien regresi jalur Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Wanakayu Hasilindo Surabaya,

dengan demikian ada pengaruh mediasi kepuasan kerja yang mampu memediasi hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Wanakayu Hasilindo Surabaya, dengan demikian ada pengaruh mediasi kepuasan kerja yang mampu memediasi hubungan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil statistik diketahui bahwa hasil hipotesis yang kesatu gaya kepemimpinan berpengaruh secara dominan

signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan ini dapat dikatakan suatu gaya kepemimpinan yang baik dan buruk di perusahaan dalam memimpin bawahannya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Berdasarkan dari hasil statistik diketahui bahwa hasil hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan dari hasil statistik diketahui bahwa hasil hipotesis ketiga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ini sikap gaya kepemimpinan yang baik dan buruk akan berpengaruh pada kinerja karyawannya.
4. Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa hasil hipotesis keempat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ini suatu lingkungan kerja yang baik dan buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa hipotesis kelima kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

6. Berdasarkan hasil uji statistik analisis jalur bahwa hasil hipotesis keenam ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

7. Berdasarkan hasil uji statistik analisis jalur bahwa hasil hipotesis ketujuh ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dengan ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya harus meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan reward, memberikan tunjangan kesehatan, memenuhi hak karyawan kepada karyawan yang selama melakukan penyelesaian pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Dan memberikan umpan balik (*feedback*) dengan dasar perbaikan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan

program training, pelatihan, dan seminar pemrograman bagi karyawan.

3. Sebaiknya perusahaan PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya memberikan dan memperhatikan kelayakan peralatan pendukung seperti *forklift*, alat angkut trailer, kapal tongkang, dan *crane*

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, Dita. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. IBID Balai Lelang Serasi di Sidoarjo. Surabaya.

Badeni, 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Bahaiqi, Fauzan Muhammad. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia di Yogyakarta. Semarang.

Dharmanegara., Sitiari, & Wirayudha, I 2016. *Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance*

among SMEs Worker. IOSR Journal of Business and Management Volume, PP 19 – 26.

Fattah, Hussein. 2015. Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai, Elmater, di Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Gelora Aksana Pratama.

Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hapsari, Putri Yohana. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs Pantiwilasa Citarum di Semarang. Yogyakarta.

Jeliteng Suryokonco, Nova Retnowati, Bramastyo Kusomo Negoro 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Reward, Punishment, dan Performance Contract Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Branchamark Vol.3 No.3. Surabaya.

Maulidiyah, Puput Ayu. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi,

- Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Jaya Sidoarjo. Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi, S., & Msi, A. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Akedemi Manajemen Perusahaan Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2012. Belajar Praktis Analisis Parametik dan Non Parametik Dengan SPSS Cetakan Pertama”. Yogyakarta : Gava Media.
- Putro, Puwanto Eko. 2010. Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Kepegawaian PDAM Kota di Surabaya. Surabaya.
- Raziq, A & Maulabakhsh, R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance 23: 717 – 725.*
- Rivai, Veithzal. 2010. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Teguh. 2016. Kepemimpinan Menjadi Pemimpin Cerdas. Yogyakarta : AG PUBLISHER.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Silalahi. Ulber. 2013. *Asas Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Refika Aditama.
- Soetjipto, Budi W. 2010. Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiarto, Siagian Dergibson. 2010. Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Cetakan Pertama.

Jakarta : PT Gramedia Pustaka
Utama.

Tjandra, Nelfan Delvin. 2017. Analisis
Pengaruh Lingkungan Kerja,
Kepemimpinan, Dan Motivasi
Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan *Food And Beverage X*
Hotel di Surabaya. Surabaya.

Umar, Husein. 2010. Metode Riset
Bisnis. Jakarta : PT. Gramedia
Pustaka Utama.

Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja.
Edisi ke Empat, Cetakan ke
Empat, Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta.

Widoyoko, Eko Putro. 2012. Teknik
Penyusunan Instrumen Penelitian.
Cetakan Pertama. Yogyakarta:
Pustaka Belajar.

Widodo, D.S. 2014. *Influence of
Leadership And Work
Environment To Job Satisfacation
And Impact To Employee
Performance (Study On Industrial
Manufacture In west Java).*
*Journal of Economics and
Sustainable Development, Vol. 5,
No.26: 62 – 66.*