

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT WAHANA MEGAHPUTRA MAKASSAR

Ronny Ahmad Al Asirie<sup>1</sup>, Muhammad Natsir<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara<sup>1</sup>, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro<sup>2</sup>  
ronnyahmad74@gmail.com<sup>1</sup>, natsirmuhammad77@yahoo.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Wahana Megahputra Makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 sampel, dengan menggunakan pengolahan data statistik yaitu regresi linear berganda. Pada hasil pengolahan data diperoleh hasil sebesar  $Y = 9,118 + 0,284X_1 + 0,501X_2$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,815 dan nilai determinasi sebesar 0,644. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 31,629 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,29 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Megahputra Makassar dengan demikian Hipotesis diterima

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

### Abstract (12pt Bold)

*This research was conducted to determine the effect of the Work Environment and Leadership on Job Satisfaction at PT Wahana Megahputra Makassar. The sample in this study were 35 samples, using statistical data processing, namely multiple linear regression. In the data processing results obtained results of  $Y = 9.118 + 0.284X_1 + 0.501X_2$ , with a correlation value of 0.815 and a determination value of 0.644. Testing the hypothesis simultaneously obtained the results of  $F_{count}$  of 31.629 and  $F_{table}$  of 3.29 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ , it was concluded that the work environment and leadership variables had a significant positive effect on employee job satisfaction at PT Wahana Megahputra Makassar, thus the hypothesis was accepted*

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

### Pendahuluan

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor dalam

**Ronny Ahmad Al Asirie, Muhammad Natsir**

meningkatkan kinerja. Kepemimpinan merupakan entitas yang mengarahkan kerja para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Sebagian orang beranggapan bahwa para pemimpin yang berwenang saat ini adalah pemimpin yang salah, dan tidak bertanggung jawab, seperti korupsi dan menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga merugikan organisasi dan kesejahteraan karyawan tidak akan terpenuhi. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen memberikan motivasi karyawannya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan maksimal.

### **1. Hubungan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja. bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal dan pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi sehingga akan tercapai kepuasan kerja (Sudaryo, dkk 2018).

### **2. Hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan aspek yang saling terikat satu dengan yang lain dan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Dengan

kepemimpinan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin yang akhirnya akan mendorong kepuasan kerja. Keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang, kelompok, maupun organisasi atau lembaga (Sudaryo, dkk 2018).

### **3. Hubungan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana disekitar lingkungan kerja, metode kerja, pengaturan kerja serta hubungan kerja kerja dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kepemimpinan adalah kesanggupan pemimpin dalam melakukan kegiatan atau proses memepengaruhi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan (Sukrispiyanto, 2019).

### **Metode Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT.Wahana Megahputra Makassar yang berada di Jalan Andi Pangeran Pettarani Nomor 116 Makassar. Adapun penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan terhitung dari November sampai Desember 2021. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT.Wahana Megahputra Makassar. Adapun jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 36 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki 45 oleh populasi tersebut (Sugiyono,2019). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 35 orang tidak termasuk pimpinan.

### **3. Pengujian Statistik**

Alat uji dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + (\beta_1 x_1) + (\beta_2 x_2)$$

Keterangan:

$X_1$  : Nilai variabel independen (lingkungan kerja)

$X_2$  : Nilai variabel independen (kepemimpinan)

$Y$  : Nilai yang diprediksikan (kepuasan kerja)  $a$  : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  : Koefisien regresi

Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hasil hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, atau nilai yang menunjukkan kuat/ tidaknya hubungan linier antar dua variable

Uji parsial (T)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mencari mdengan  $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ , (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable independen serta 1 adalah ketentuan)dengan taraf nyata 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah:

a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima

Uji simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.. Untuk menentukan F-tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan ( $df_1$  dan  $df_2$ ) dengan menggunakan signifikansi  $\alpha = 5\%$   $df_1$  (jumlah variabel independen) = 2 dan  $df_2 = (n - k - 1) = 35 - 2 - 1 = 32$  (dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen).

Adapun cara pengambilan keputusan dalam uji F ada dua acuan yang dapat dipakai, yaitu:

1) Berdasarkan nilai signifikan (Sig) dari *output anova*. Artinya jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima, maka artinya bahwa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$ , maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2) Berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Artinya jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, maka artinya variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , hipotesis ditolak, artinya variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tersebut (Y).

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + (\beta_1 x_1) + (\beta_2 x_2)$$

$$Y = 9,118 + 0,284 x_1 + 0,501 x_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 9,118 adalah tanpa adanya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) maka besarnya kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 9,118.
- b) Didapat nilai koefisien  $\beta_{X_1}$  sebesar 0,284 artinya jika lingkungan 1 kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,287 dengan ketentuan variabel lainnya (kepemimpinan) bernilai konstan atau nol.
- c) Didapat nilai koefisien  $\beta_{X_2}$  sebesar 0,501 artinya jika kepemimpinan 2 ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,501 dengan ketentuan variabel lainnya (lingkungan kerja) bernilai nol atau konstan.

### Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji koefisien determinasi (R)

Uji koefisien korelasi untuk melihat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan uji koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa besar (%) kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam hal ini kepuasan kerja karyawan. Nilai R yang semakin tinggi, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel

independen. Koefisien determinasi yang digunakan ialah nilai R Square. Nilai R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.643	1.971
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil di atas bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0,815 berada dalam interval 0,81-1,00 dalam kata lain sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat searah antara variabel independen lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di PT. Wahana Megahputra Makassar.

Selanjutnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66,4% kinerja karyawan di PT. Wahana Megahputra Makassar dipengaruhi oleh variabel independen lingkungan kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi secara parsial lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengujian satu sisi dengan taraf kesalahan 5% (0,05). Untuk menentukan t-tabel dengan  $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$  sehingga diperoleh nilai t-tabel = 1,694. Apabila t-hitung > dari t-tabel dan signifikan dibawah 0,05 maka dinyatakan variabel independen tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Di bawah ini adalah hasil uji t.

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig
Lingkungan kerja (X1)	2,214	1,694	0,034
Kepemimpinan (X2)	4.535	1,694	0,000

Dari hasil penelitian di peroleh bahwa variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Variabel lingkungan kerja

Hasil pengujian uji t untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,214, sementara t- tabel sebesar 1,694. Hal ini berarti t<sub>hitung</sub> (2,214) > t<sub>tabel</sub> (1,694) dan memiliki nilai signifikansi 0,034 < dari 0,05. Jadi, bisa dikatakan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima dan menolak H<sub>0</sub>.

2. Variabel kepemimpinan

Hasil pengujian uji t untuk variabel Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,535 dan t<sub>tabel</sub> sebesar 2,037. Hal ini berarti t<sub>hitung</sub> (4,535) > t<sub>tabel</sub> (1,694) dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05. Jadi, bisa disimpulkan hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima dan menolak (H<sub>0</sub>).

### Uji Simultan (F)

Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Di bawah ini adalah hasil uji F dengan menggunakan *software* SPSS. Untuk menentukan F-tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2) dengan menggunakan signifikansi  $\alpha = 5\%$  df1 (jumlah variabel independen) = 2 dan df2 = n - k - 1 maka df2 = 35- 2- 1 = 32 sehingga nilai f-tabel = 3,29

Uji simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	245.707	2	122.854	31.629	.000 <sup>b</sup>
Residual	124.293	32	3.884		
Total	370.000	34			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Berdasarkan uji f menunjukkan f<sub>hitung</sub> sebesar 31,629 dan f<sub>tabel</sub> sebesar 3,29 dan berada pada taraf signifikansi 0,000 < 0,05 ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan

kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Megahputra Makassar.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil t-hitung (2,214) > t-tabel (1,694) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wahana Megahputra Makassar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hal ini didukung dengan penelitian I Ketut R. Sudiarditha (2016) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayaran Publik Televisi Republik Indonesia yang dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan didapat hasil t-hitung (4,535) > t-tabel (1,694) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Wahana Megahputra Makassar. Pada penelitian ini, peran kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2016). Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam memimpin perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Made Suprpta (2015) yaitu Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada *Wahana Bali Art Market* Kuta-Bali) yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan baik.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F (simultan) lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan memperlihatkan bahwa  $f\text{-hitung} (31,629) > f\text{-tabel} (3,29)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Megahputra Makassar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Praptiestrini (2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar dimana secara simultan lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Megahputra Makassar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y=9,118 + 0,284 X_1 + 0,501 X_2$ .
2. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi simultan didapat nilai R adalah 0,815 yang artinya terdapat hubungan kuat dan searah antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil koefisien determinasi *adjusted R square* didapat hasil persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66,4% Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Wahana Megahputra Makassar dipengaruhi oleh variabel independen lingkungan kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi variabel lain.
3. Lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Megahputra Makassar. Hal ini dibuktikan dengan  $t\text{-hitung} (2,214) > t\text{-tabel} (1,694)$  dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan  $t\text{-hitung} (4,535) > t\text{-tabel} (1,694)$  dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat diterima.

5. Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Wahana Megahputra Makassar . Hal ini dibuktikan dengan  $f$ -hitung  $31,629 >$  dari  $f$ -tabel  $3,29$  dan signifikan  $0,000 <$   $0,05$ , sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dapat diterima.

## **BIBLIOGRAFI**

- Sudaryo, Yoyo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispriyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. (2021). Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Meditation (Study on Employees of PT. International Chemical Industry), 1(6), 2721–3021. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Made Suprpta, 2015, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Wake Bali Art, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 04, No. 06, Pp 431-442.
- Praptiestrini, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*, **14** (1): 105-118.