

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan

Dewi Sartika^{1*}, M. Anton Nurhidayat²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02208@unpam.ac.id*

Received 18 April 2023 | Revised 23 Mei 2023 | Accepted 29 Mei 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 57 dengan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji f . Hasil temuan penelitian terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan dari hasil uji t yaitu $7,284 > t$ tabel $2,004$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan dari hasil uji t yaitu $8,850 > t$ tabel $2,004$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menghasilkan nilai $56,785 > f$ tabel $3,165$ yaitu skor positif dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut temuan penelitian, lingkungan kerja dan kompensasi secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze how the work environment and compensation affect employee performance at the Delta Group, South Tangerang. This type of research is a quantitative study with a population of 57 with saturated sampling. Data analysis methods used include: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R^2), t test and f test. The research findings show a relationship between the work environment and employee performance which can be concluded from the results of the t test, namely $7.284 > t$ table 2.004 , a significance of $0.000 < 0.05$. There is a relationship between compensation and employee performance which can be concluded from the results of the t test, namely $8.850 > t$ table 2.004 , a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneous test results produce a value of $56.785 > f$ table 3.165 , namely a positive score and a significance of $0.000 < 0.05$. According to research findings, the overall work environment and compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Delta Group South Tangerang.

Keywords: Work Environment; Compensation; Employee performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia

yang berkualitas. Setiap bagian pada suatu department di perusahaan seperti produksi, gudang, bahan baku, quality control dan lain sebagainya diisi oleh pekerja – pekerja profesional yang bekerja secara berkelompok. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas yang baik. Sumber daya manusia adalah aspek krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Sutrisno, 2016:4). Manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam melaksanakannya mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan telah disahkan oleh perusahaan. Disiplin adalah hal yang mutlak yang harus ditanamkan disetiap perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal dasar dalam kedisiplinan adalah manajemen waktu yaitu jam kerja apabila waktu tersebut dilanggar, karyawan tersebut tidak disiplin. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan” Gary Dessler (2015:3). Kinerja seorang karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai sifat yang berbeda – beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Handoko (2015:108) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya”. Dalam proses pencapaiannya, kinerja karyawan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Fenomena yang terjadi pada karyawan Delta Group dari tahun 2018 hingga 2020 adalah menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Delta Group Tahun 2018-2020

Indikator	2018			2019			2020		
	Baik	Sedang	Kurang	Baik	Sedang	Kurang	Baik	Sedang	Kurang
Kualitas Kerja	41%	32%	27%	39%	31%	30%	38%	28%	34%
Kuantitas Kerja	54%	35%	11%	50%	35%	15%	48%	30%	22%
Efektivitas Kerja	58%	20%	22%	55%	18%	27%	50%	15%	35%

Sumber: HRD Delta Group, tahun 2020

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugastugasnya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi (2018:66). Suasana tempat kerja yang nyaman dan penciptaan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang tidak ramah dan disiplin kerja yang buruk akan membuat kinerja karyawan menurun, serta semangat kerja yang kurang baik akan membuat tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai, sehingga

perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya akan menyebabkan kerugian terhadap perusahaan itu sendiri jika tidak diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Selain faktor tersebut kompensasi juga dapat dijadikan patokan bagaimana seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak. Besarnya upah diberikan sesuai dengan kinerja para karyawan, dimana jika dia bekerja dengan baik tidak mustahil akan mendapatkan upah/gaji yang setimpal dengan hasil kerjanya.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja menurut Agus Ahyari (2015:150) "Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja" Sedangkan menurut Mill *Standingford* dan *appleby* dalam sedarmayanti (2017:31), lingkungan kerja internal adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan. Menurut Akhyari (2013:160), bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu: pelayanankaryawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Edy Sutrisno (2016:85), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja menurut Rivai (2016:554) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut (Logahan 2012: 3) kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dan dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Delta Group di alamat: Komplek Ciputat Indah Permai Blok C No. 10, Jl. Ir H. Juanda No.50, Cemp. Putih, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten. Populasi merupakan keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Delta Group yang dalam data tahun 2020 berjumlah 57 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:

68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Delta Group yang berjumlah 57 karyawan. Teknik Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien dterminasi, uji t dan uji F.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

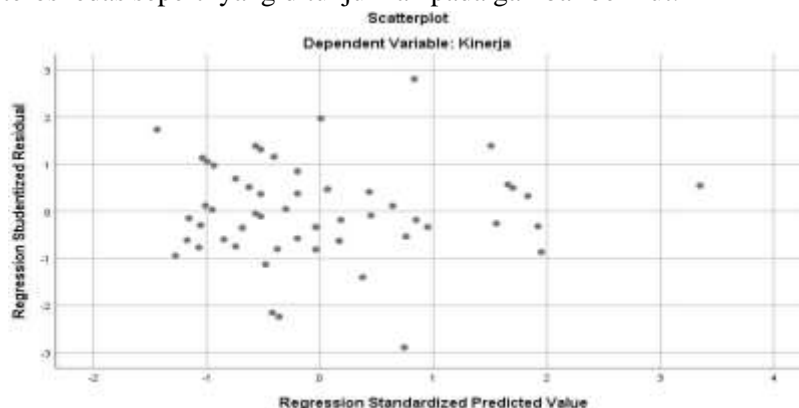
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,00000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,09161268
	<i>Absolute</i>	0,098
	<i>Positive</i>	0,080
	<i>Negative</i>	-0,098
<i>Test Statistic</i>		0,098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}
<i>Test distribution is Normal.</i>		
<i>Calculated from data.</i>		
<i>Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov-smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksud-kan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual menggunakan uji Scatterplot dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedas seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatasdapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji Multikoleniaritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,581	2,777		3,090	0,003		
Lingkungan Kerja (X1)	0,312	0,080	0,395	3,889	0,000	0,579	1,726
Kompensasi (X2)	0,492	0,098	0,511	5,031	0,000	0,579	1,726

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji multikoleniaritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 yang berarti dari data tidak terjadi multikoleniaritas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,851	2,777		3,090	0,003
1 Lingkungan Kerja (X1)	0,312	0,080	0,395	3,889	0,000
Kompensasi (X2)	0,492	0,098	0,511	5,031	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dengan disusun persamaan regresi linier berganda:

$Y = 8,851 + 0,312x_1 + 0,492x_2$, Interpretasi dari persamaan regresi tersebut:

1. Konstanta sebesar 8,851 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap konstan (0), maka nilai kinerja karyawan sudah bernilai 8,851.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif 0,312 memiliki arti bahwa apabila variabel kompensasi konstan dan variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,312 satuan.
3. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif 0,492 memiliki arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja konstan dan variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,492 satuan.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hasil uji t seperti ditunjukkan pada tabel .

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t _{hitung}	Sig	H ₀	H ₁
Lingkungan Kerja	7,284	0,000	Ditolak	Diterima
Kompensasi	8,850	0,000	Ditolak	Diterima

Sumber: Pengolahan data (2020)

Berdasarkan tabel di atas :

1. Hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t_{hitung} (7,284) > t_{tabel} (2,004) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai thitung (8,850) > ttabel (2,004) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 Regression	515,254	2	257,627	56,785	,000 ^b
Residual	244,991	54	4,537		
Total	760,246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Hasil uji diperoleh nilai Fhitung (56,785) > ttabel (3,165) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	1. Error of the Estimate
1	,823 ^a	0,678	0,666	2,

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai Adjusted R = 0,678, jadi kontribusi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8% sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh variabel selain lingkungan kerja dan kompensasi.

Pembahasan

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Delta Group Tangerang Selatan dengan nilai thitung (7,284) > ttabel (2,004) dan sig (0,00) < (0,05)

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Delta Group Tangerang Sealatan dengan ttabel, nilai thitung (8,850) > ttabel (2,004) dan sig (0,000) < (0,05).

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Delta Group Tangerang Selatan nilai Fhitung (56,785) > ttabel (3,165) dan sig (0,000) < 0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari antara Lingkungan Kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (2015). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2011. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Simamora.
- Gouzali Saydam. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Karyoto. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Logahan, (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. E-Journal Binus Business Review Vol. 3 No. 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan keenam*. Bandung : Refika Aditama
- Nawawi, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahidi, R., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Area Kota Depok. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1), 62-69.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*. Jakarta: Murai Kencana.
- Safroni, Ladzi. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil, cetakan kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supardi. (2017). *Kinerja guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

