

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Cabang Ancol

Hari Murti Wicaksono¹, Achmad Tarmizi²

Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial. Universitas Dian Nusantara

email: achmad.tarmizi@undira.ac.id

Article History

Received: 15/4/2024

Revised: 20/4/2024

Accepted: 1/5/2024

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstract: *The purpose of this study is to examine the efforts of PT Sukanda Djaya, Ancol branch, a food and beverage distribution company headquartered in Bekasi, in improving employee performance for optimal work outcomes. Declining employee performance has resulted in decreased delivery of goods to customers due to loading errors and violations of the FIFO principle. The research identifies three factors contributing to the decline in performance: ineffective leadership style, work environment affecting job completion time, and lack of job satisfaction. This study employs a quantitative approach with data analysis techniques using statistics through IBM SPSS Statistics Version 26 to manage data collected from FG warehouse employees of PT Sukanda Djaya, Ancol branch, using saturated sampling. To obtain primary data, data collection is conducted using questionnaires distributed to FG warehouse employees of PT Sukanda Djaya, Ancol branch, who can support this research. The findings of this study indicate a significant influence between leadership style, work environment, and job satisfaction on employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai hasil kerja yang baik, setiap organisasi harus terus mencari cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya (Darda et al., 2022). Upaya ini memerlukan dedikasi yang besar dan penerapan berbagai strategi, baik dari pihak pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun lingkungan kerja, yang dapat berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan, akibatnya, stabilitas kinerja mereka. Sebagaimana diungkapkan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

Menciptakan lingkungan yang mendorong kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi mana pun serta Pentingnya lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan tidak dapat disepelekan (Funminiyyi, 2018). Telah diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan potensi hasil positif dan negatif (Chidambaram et al.,

2024). Untuk menjamin kesejahteraan karyawan, pengelolaan sumber daya manusia harus mengutamakan identifikasi dan pengelolaan lingkungan kerja, karena persepsi negatif dapat menimbulkan stres karyawan (Lukmanto et al., 2022). Lingkungan kerja yang sesuai dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dapat sangat meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan. Penelitian sebelumnya telah menyelidiki dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Mardikaningsih, 2016). Ketidakpuasan terhadap pekerjaan berdampak langsung pada kinerja karyawan, dan menurunnya kepuasan tentu akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan (Priyono, 2010). Pemahaman terhadap kinerja pegawai yang mencakup gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia (Priyono et al., 2018).

PT. Sukanda Djaya, sebuah perusahaan distribusi makanan dan minuman ternama, didirikan pada tahun 1974 oleh W.T. Chen yang mengkhususkan diri pada kategori beku, dingin, dan kering. Sukanda Djaya mendapatkan beragam produk dari berbagai negara termasuk Jepang, Italia, Amerika Serikat, Prancis, Australia, Selandia Baru, dan Norwegia. Produk-produk tersebut, bersama dengan produk dari perusahaan induk Diamond Cold Storage, diproses dan didistribusikan ke seluruh Indonesia. Penelitian berlangsung di PT. Sukanda Djaya, sebuah perusahaan yang berpusat di Bekasi yang bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi berbagai macam makanan dan minuman. Selama penelitian, muncul fenomena penting seperti adanya masalah kinerja di kalangan karyawan, yang mengakibatkan penurunan ketepatan waktu pengiriman barang ke pelanggan. Permasalahan ini bermula dari praktik pemuatan yang tidak tepat dan kegagalan mematuhi prinsip FIFO (first in, first out) saat mengirimkan produk, sehingga menyebabkan penolakan oleh pelanggan.

Data lapangan yang dikumpulkan selama satu tahun oleh peneliti di PT. Sukanda menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan tidak tercapai sepenuhnya. Dari 12 bulan tersebut, hanya bulan Februari hingga Juli 2022 yang tidak mencapai angka penjualan yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja penjualan secara keseluruhan belum optimal dan memerlukan perbaikan yang signifikan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Penurunan dalam pencapaian target pengiriman ini disebabkan oleh ketidakpuasan pelanggan yang muncul karena ketidaksesuaian antara produk yang diminta dengan produk yang sebenarnya dikirim. Masalah ini terjadi selama proses pemuatan barang di mana produk yang dikirim tidak sesuai dengan spesifikasi yang diminta oleh pelanggan. Akar penyebab masalah ini terletak pada kegagalan dalam mematuhi standar operasional prosedur (SOP) FIFO gudang selama proses pengiriman.

Setelah mengamati dengan seksama di lapangan, peneliti mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap menurunnya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap hal ini antara lain gaya kepemimpinan yang digunakan, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Banyak karyawan yang merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan atasannya, sehingga kurang tegas dalam memberikan arahan kerja. Penting untuk mempertimbangkan tidak hanya kondisi fisik tempat kerja tetapi juga lingkungan mental dan sosial perusahaan, karena hal ini dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ketika faktor-faktor tersebut tidak optimal, seringkali karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya

tepat waktu sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, ketidakpuasan terhadap kompensasi insentif atau bonus untuk mencapai atau melampaui target juga dapat berkontribusi terhadap penurunan ini. Temuan yang disajikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahroby (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan kinerja terbaik terhadap karyawan dan penelitian dari Afrianti (2020) yang juga menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja baik yang diperoleh karyawan akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Sukanda Djaya Cabang Ancol. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis data numerik melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika yang terjadi di dalam organisasi.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan warehouse FG PT. Sukanda Djaya Cabang Ancol yang berjumlah 64 orang. Sampel yang diambil sebanyak 64 responden, dipilih menggunakan metode *convenience sampling* (Sugiyono, 2018). Metode ini dipilih untuk memfasilitasi pengambilan data dengan cepat dan efisien, serta mempertahankan representasi yang cukup dari populasi yang diteliti. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan tujuan mendapatkan tanggapan terhadap variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data ini dipilih karena kemampuannya untuk mencapai sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat. Proses analisis data akan meliputi pengkategorian data, pembuatan tabel yang mencakup seluruh variabel dan responden, penyajian data spesifik untuk setiap variabel, perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan pengujian hipotesis yang diajukan. Analisis data akan dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics Versi 26 For Windows (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Hasil studi lapangan menunjukkan bahwa mayoritas partisipan adalah laki-laki, dengan 63 orang (98,4%) dari total 64 responden, sementara hanya 1 orang (1,6%) merupakan perempuan. Sebaran usia responden menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka terbagi antara usia 18-29 tahun dan 40-49 tahun, dengan masing-masing 29,7%. Selain itu, sebagian kecil responden berusia antara 30-39 tahun (25%) dan ≥ 50 tahun (15,6%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden telah menyelesaikan pendidikan SMA/SMK, mencapai 84,1%, diikuti oleh 9,5% responden yang memiliki gelar Sarjana/S1, dan hanya 6,3% yang memiliki latar belakang pendidikan Akademi/D3. Dalam hal jabatan, mayoritas responden menempati posisi sebagai worker, mencakup 65,6% dari total responden, diikuti oleh operator (15,6%), supervisor (9,4%), dan staf (9,4%). Berdasarkan lamanya bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 0-5 tahun, mencapai 40,6% dari total responden. Selain itu, terdapat sejumlah kecil responden dengan pengalaman kerja antara 6 hingga 10 tahun (10,9%), 11 hingga 15 tahun (20,3%), dan lebih dari 15 tahun (28,1%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan usia di sekitar 18-49 tahun, memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, dan mayoritas bekerja sebagai worker dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.

Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hasil rinciannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,880	0,246	Valid
	X1.2	0,698	0,246	Valid
	X1.3	0,838	0,246	Valid
	X1.4	0,779	0,246	Valid
	X1.5	0,773	0,246	Valid
	X1.6	0,657	0,246	Valid
	X1.7	0,724	0,246	Valid
	X1.8	0,713	0,246	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,678	0,246	Valid
	X2.2	0,682	0,246	Valid
	X2.3	0,638	0,246	Valid
	X2.4	0,653	0,246	Valid
	X2.5	0,727	0,246	Valid
	X2.6	0,633	0,246	Valid
	X2.7	0,651	0,246	Valid
	X2.8	0,538	0,246	Valid
	X2.9	0,491	0,246	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,507	0,246	Valid
	X3.2	0,620	0,246	Valid
	X3.3	0,622	0,246	Valid
	X3.4	0,581	0,246	Valid
	X3.5	0,589	0,246	Valid
	X3.6	0,665	0,246	Valid
	X3.7	0,522	0,246	Valid
	X3.8	0,514	0,246	Valid
	X3.9	0,655	0,246	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	X3.10	0,548	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,726	0,246	Valid
	Y1.2	0,643	0,246	Valid
	Y1.3	0,743	0,246	Valid
	Y1.4	0,646	0,246	Valid
	Y1.5	0,663	0,246	Valid
	Y1.6	0,660	0,246	Valid
	Y1.7	0,653	0,246	Valid
	Y1.8	0,741	0,246	Valid
	Y1.9	0,756	0,246	Valid

Sumber: Data Primer Peneliti, 2023

Hasil uji pada tabel 1 menunjukkan semua item pernyataan penelitian sudah valid, sebab r hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,894	Realibel
Lingkungan Kerja	0,818	Realibel
Kepuasan Kerja	0,779	Realibel
Kinerja Karyawan	0,864	Realibel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisiensi (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (role of tumb) sebesar 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.133	1.284		3.996	.000
	Gaya Kepemimpinan	.083	.037	.118	2.209	.031
	Lingkungan Kerja	.632	.053	.765	11.901	.000
	Kepuasan Kerja	.131	.064	.143	2.056	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.244	3	140.415	164.230	.000 ^b
	Residual	51.299	60	.855		
	Total	472.543	63			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan analisis uji-t pada Tabel 3, nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan melebihi nilai t-tabel yaitu sebesar 2,209 hingga 1,670. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,031, lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,050. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan memfasilitasi kolaborasi tim cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik di antara karyawan. Para pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahan mereka, memberikan dukungan, dan memperhatikan kebutuhan individu, secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan Sukanda Djaya.

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai thitung sebesar 11,901, melebihi t-hitung pada t-tabel sebesar 1,670. Kesenjangan ini semakin dipertegas dengan nilai P sebesar 0,000 yang lebih rendah dari ambang batas sebesar 0,050. Oleh karena itu, dapat Berdasarkan kesimpulan yang diambil, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinilai signifikan. Di perusahaan Sukanda Djaya, variabel lingkungan kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, serta menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai cenderung meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan menciptakan atmosfer yang kondusif dan mendukung, perusahaan Sukanda Djaya mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Nilai t-hitung pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,056 melebihi nilai t-tabel sebesar 1,670. Nilai kritisnya adalah 0,044, kurang dari 0,050. Oleh karena itu Pengaruh kinerja karyawan dapat dikaitkan secara signifikan pada variabel kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai peranan yang sangat penting. Di perusahaan Sukanda Djaya, terbukti bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian yang cermat, didapati bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Perusahaan Sukanda Djaya yang memperhatikan aspek-aspek seperti keadilan dalam penggajian, kesempatan pengembangan karir, dukungan dari atasan, serta budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, mampu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, meningkatnya tingkat kepuasan kerja berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan Sukanda Djaya.

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 164,230, yang melampaui nilai Ftabel sebesar 2,76. Nilai probabilitas sebesar 0,00 menunjukkan bahwa kombinasi variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam model regresi sangat efektif dalam memprediksi kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yang terbukti dengan adanya pengaruh yang signifikan dari ambang batas sebesar 0,05.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.886	.925
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 5, nilai R-square menunjukkan derajat hubungan yang kuat sebesar 0,891. Artinya, sebagian besar yaitu sebesar 89,1% Unsur Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel penentu Kinerja Pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor tersebut menyumbang 89,1% pengaruh terhadap kinerja. Sisanya sebesar 10,9% disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Namun, perlu dicatat bahwa 10,9% data sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak diperhitungkan dalam cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan total 64 peserta dari PT. Sukanda Djaya Cabang Ancol, dengan tujuan utama untuk mengeksplorasi pengaruh berbagai variabel terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di lingkungan perusahaan tersebut. Variabel yang diteliti meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Analisis data menunjukkan validitas dan reliabilitas yang memadai untuk semua variabel yang dipertimbangkan, serta distribusi data yang mengikuti pola normal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan telah diselidiki dan ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, memotivasi tim, dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan cenderung mencapai hasil kinerja yang lebih baik dari karyawan mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga telah dipelajari, dan hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi serta inovasi cenderung meningkatkan produktivitas dan

dedikasi karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menegaskan hubungan yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah ditemukan memiliki dampak yang signifikan dan positif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja. Terakhir, analisis regresi menunjukkan bahwa kombinasi variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang efektif, lingkungan kerja yang positif, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Pertama, gaya kepemimpinan yang efektif, seperti yang diamati di PT. Sukanda Djaya, memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang memperlihatkan keteladanan, empati, dan kemampuan untuk menginspirasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karyawan dan kontribusi yang maksimal. Kedua, lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan mendorong kolaborasi serta inovasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan fasilitas kerja, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mempromosikan budaya perusahaan yang positif. Ketiga, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga turut berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan harus secara berkala melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang mendukung, sistem kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karir yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Chidambaram, V., Ramachandran, G., Chandrasekar, T., & Parayitam, S. (2024). "Relationship between stress due to COVID-19 pandemic, telecommuting, work orientation and work engagement: Evidence from India," *Journal of General Management*, 49(3), 192–205.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Bandung: Eureka Media Aksara.
- Efdiari, P., & Afrianti, F. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepemimpinan di Kantor Camat Siulak Mukai," *KOLEKTIVITA*, 3(2), 100–123.
- Funminiyi, A. K. (2018). "Impact of organisational structure on employee engagement: Evidence from North Central Nigeria," *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 4(8), 264311.
- Lukmanto, H., Rahayu, S., & Setiadi, P. B. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan

-
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sidoarjo," *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 382–389.
- Mardikaningsih, R. (2016). "Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *Management & Accounting Research Journal*, 1(1).
- Priyono. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia," Bandung: Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. In 26. Bandung: CV Alfabeta.