

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung

Rena Anjani, Mawar Ratih K, Aprilia Dian Evasari

Universitas Islam Kadiri Kediri, Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur Indonesia, 64128

*Penulis Korespondensi : anjanirena25@gmail.com

Abstract. *This Study aims to explain and test the hypothesis regarding the influence of job satisfaction, work environment, and leadership style on the performance of PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung. This study is a descriptive study with a quantitative approach, using nonprobability techniques with a purposive sampling method. The population in this study was 627 employees, with a sample of 87 employees. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, t tests (partial), F tests (simultaneous), and coefficients of determination (R^2), which are processed using SPSS version 23. Based on the results of the study, it can be concluded that partially the job satisfaction variable does not have a significant effect on employee performance, with a significant value of $0,060 > 0,05$ and a t_{count} value $< t_{table}$ of $1,904 < 1,998$. The work environment variable does not have a partial significant effect on employee performance, with a significant value of $0,604 > 0,05$ and a t_{count} value $< t_{table}$ of $0,520 < 1,998$. The leadership style variable does not have a partial significant effect on employee performance, with a significant value of $0,262 > 0,05$ with a $t_{count} < t_{table}$ of $1,129 < 1,998$. Simultaneously, the variables of job satisfaction, work environment, and leadership style do not have a significant effect on employee performance at PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung, with a significant value of $0,084 > 0,05$ with a F_{count} value $< F_{table}$ of $2,297 < 2,215$. This, job satisfaction, work environment, and leadership style do not significantly affect the performance of employee PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung. This shows that the hypothesis H_0 is accepted and H_a is rejected.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan serta menguji hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik *nonprobability* dengan metode *purposive sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 627 karyawan, dengan sampel 87 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2), yang diolah menggunakan SPSS versi 23. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,060 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,904 < 1,998$. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,604 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,520 < 1,998$. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,262 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,129 < 1,998$. Secara simultan, variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung, dengan nilai signifikan $0,084 > 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $2,297 < 2,215$. Dengan demikian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Busro, 2018:71). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu, di mana

karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen dan motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja (Lubis & Onsardi, 2021:200). Lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh pada kinerja, mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang mendorong motivasi dan produktivitas, selain itu, gaya kepemimpinan yang tepat dapat memengaruhi semangat kerja dan keterampilan karyawan (Said & Firmansyah dalam Fenny & Setyawan, 2024:374).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Tolu (2018:12) dan Nurrohmat & Lestari (2021:85) menemukan adanya pengaruh signifikan variabel-variabel tersebut terhadap kinerja, sedangkan Aziz (2019:79) dan Prahasti & Wahyono (2018:550) melaporkan pengaruh yang tidak signifikan. Bahkan, Yuliana & Fadhli (2023:65) menemukan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi di PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung, ditemukan permasalahan seperti turunnya kepuasan kerja akibat kebijakan larangan berbicara saat jam kerja, kurangnya apresiasi, kondisi ruang kerja panas, serta gaya kepemimpinan otoriter. Situasi ini berpotensi menurunkan kinerja, sehingga diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2. KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Menurut Chairunnisah (2021 : 2) kinerja adalah Karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai hasil yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, menunjukkan kinerja yang baik. Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Yumhi dalam Fenny & Setyawan (2024:376) merupakan hal yang bersifat pribadi, karena setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap pelaksanaannya. Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan mengenai pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh perbedaan antara ganjaran yang diterima dan yang diharapkan

C. Lingkungan Kerja

Menurut Ekasari (2023:33) lingkungan kerja adalah sarana yang menghubungkan dua orang atau lebih yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat di mana karyawan melakukan aktivitas, yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kebersihan.

D. Gaya Kepemimpinan

Menurut Batubara dalam Fenny & Setyawan (2024:375), gaya kepemimpinan merupakan komponen penting. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan komponen penting yang dipengaruhi oleh keadaan organisasi dan pola kerja anggota, serta berfungsi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian adalah karyawan PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung yang berjumlah 627 orang sebagai populasi. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* sehingga diperoleh 87 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keandalan dan ketepatan pengukuran. Proses analisis data meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh proses analisis diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

UJI VALIDITAS						UJI RELIABILITAS	
Variabel	Item Korelasi	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel (df = n-2)	Sig.2 (2tailed)	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.686	0.211	0.000	Valid	0.700 0.60	> Reliabel
	X1.2	0.624	0.211	0.000	Valid		
	X1.3	0.597	0.211	0.000	Valid		
	X1.4	0.554	0.211	0.000	Valid		
	X1.5	0.664	0.211	0.000	Valid		
	X1.6	0.722	0.211	0.000	Valid		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.785	0.211	0.000	Valid	0.782 0.60	> Reliabel
	X2.2	0.770	0.211	0.000	Valid		
	X2.3	0.802	0.211	0.000	Valid		
	X2.4	0.662	0.211	0.000	Valid		
	X2.5	0.600	0.211	0.000	Valid		
	X2.6	0.564	0.211	0.000	Valid		
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.760	0.211	0.000	Valid	0.934 0.60	> Reliabel
	X3.2	0.780	0.211	0.000	Valid		
	X3.3	0.843	0.211	0.000	Valid		
	X3.4	0.856	0.211	0.000	Valid		
	X3.5	0.814	0.211	0.000	Valid		
	X3.6	0.861	0.211	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	X3.7	0.755	0.211	0.000	Valid	0.833> 0.60	Reliabel
	X3.8	0.722	0.211	0.000	Valid		
	X3.9	0.677	0.211	0.000	Valid		
	X3.10	0.736	0.211	0.000	Valid		
	X3.11	0.718	0.211	0.000	Valid		
	Y4.1	0.677	0.211	0.000	Valid		
	Y4.2	0.790	0.211	0.000	Valid		
	Y4.3	0.706	0.211	0.000	Valid		
	Y4.4	0.758	0.211	0.000	Valid		
	Y4.5	0.651	0.211	0.000	Valid		
	Y4.6	0.774	0.211	0.000	Valid		
	Y4.7	0.683	0.211	0.000	Valid		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

B. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dari analisis regresi linear, peneliti melakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang

diperlukan oleh model regresi. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

C. Uji Normalitas

Tabel 2. *Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
N		87	87	87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.4943	19.8621	32.8851	22.5057
	Std. Deviation	2.21451	2.49731	5.88934	2.74867
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.089	.090	.084
	Positive	.094	.083	.090	.084
	Negative	-.085	-.089	-.071	-.082
Test Statistic		.094	.089	.090	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c	.082 ^c	.079 ^c	.186 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas diketahui nilai probabilitas nilai tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual masing – masing variable berdistribusi normal.

D. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.805	3.428		4.028	.000		
	Kepuasan Kerja	.271	.143	.219	1.904	.060	.214	1.187
	Lingkungan Kerja	.066	.126	.060	.520	.604	.190	1.187
	Gaya Kepemimpinan	.056	.049	.119	1.129	.262	.684	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada table 3 dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance $0,214 > 0,1$ dan VIF $2,752 < 10$
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance $0,190 > 0,1$ dan VIF $1,543 < 10$
- 3) Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai Tolerance $0,684 > 0,1$ dan VIF $2,736 < 10$

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

E. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.354	3	2.451	1.611	.193 ^b
	Residual	126.285	83	1.522		
	Total	133.638	86			

a. Dependent Variable: Resid_Quadratic

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai sig dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 5.Hasil Uji Regresi Linier Berganda.**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.805	3.428			4.028	.000		
	Kepuasan Kerja	.271	.143	.219		1.904	.060	.843	1.187
	Lingkungan Kerja	.066	.126	.060		.520	.604	.842	1.187
	Gaya Kepemimpinan	.056	.049	.119		1.129	.262	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,805 + 0,271X_1 + 0,066X_2 + 0,056X_3$$

Koefisien kepuasan kerja (X1) sebesar 0,271 dengan signifikansi 0,060 menunjukkan pengaruh positif namun belum signifikan (sig > 0,05). Lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) masing-masing memiliki koefisien 0,066 (sig = 0,604) dan 0,056 (sig = 0,262), keduanya tidak signifikan secara parsial. Dengan demikian, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hanya variabel kepuasan kerja yang mendekati tingkat signifikan dan memberikan kontribusi yang relatif lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

G. Uji t (parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 0,05. Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki t hitung 1,904 dengan signifikansi 0,060, mendekati batas signifikan dan berpotensi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja (X2) memiliki t hitung 0,520 (sig. 0,604) dan gaya kepemimpinan (X3) t hitung 1,129 (sig. 0,262), keduanya tidak signifikan.

H. Uji F (Simultan)

Tabel 6.Hasil Uji F.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.812	3	16.604	2.297	.084 ^b
	Residual	599.935	83	7.228		
	Total	649.747	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 secara simultan diketahui bahwa nilai Sig. F $0,084 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwasanya H_0 diterima dan H_a ditolak, Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

I. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	.077	.043	2.68852

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,077 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) diperoleh adalah 7,7% terhadap variable (Y), Nilai Adjusted R² sebesar 0,043 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen relatif rendah setelah mempertimbangkan jumlah prediktor yang digunakan. Dengan kata lain, meskipun model ini dapat mengilustrasikan hubungan antar variabel, daya prediksinya masih terbatas.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Alaina Fajar Berlian Tulungagung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 serta nilai *t*-hitung dan *F*-hitung yang lebih rendah dibandingkan dengan *t*-tabel dan *F*-tabel, sehingga hipotesis pengaruh tidak terbukti. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,075 atau 7,5% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. M. (2019). Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja: Implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 6(1), 69-80. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i1.277>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. *Kinerja Karyawan*, 5(3), 248-253.
- Ekasari, V. D., Leksono, A. B., & Jatmiko, U. (2023). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PR Alaina Fajar Berlian Tulungagung. *Commodities: Journal of Economic and Business*, 4(1), 30-41. <https://doi.org/10.59689/commo.v4i1.749>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372-388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Guntoro, G. (2020). Supervisi pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 64-76. <https://doi.org/10.30984/jii.v14i1.1100>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226-231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>

- Haryani, T., Kirana, C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55-74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi kasus karyawan produksi PT. BAM Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82-85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT Pos Indonesia di Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 45-54.*
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Sumber daya manusia (pp. 229-282). CV Mandar Maju.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 47-55. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58-66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>