

## ***Influence of Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at ZIN Cangu Resort & Villas***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada ZIN Cangu Resort & Villas**

**I Kadek Aristya Wiguna<sup>1</sup>, I Ketut Sirna<sup>2\*</sup>, IWK. Teja Sukmana<sup>3</sup>, I Nyoman Tingkes<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [sirna@undhirabali.ac.id](mailto:sirna@undhirabali.ac.id)

#### Article info

<p><b>Keywords:</b> Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;"><b>Abstract</b></p> <p><i>This study aims to determine the partial and simultaneous effects of leadership style, work motivation, and work environment on employee performance. This investigation was carried out at ZIN Cangu Resort &amp; Villas. This study employs quantitative and qualitative data with primary and secondary data sources. The sampling technique used is a saturated sample consisting of 90 individuals. Validity Test and Reliability Test, Descriptive Analysis, Classical Assumption Test, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination Analysis, T-test, and F-test are utilized in the data analysis technique. The study's findings indicate that (X<sub>1</sub>) leadership style has a positive and statistically significant effect on employee performance (Y), where the regression coefficient is 0.344, the t-count is 3.179, and the significance level is 0.003. The regression coefficient is 0.114, the t-count is 2.89, and the significance level is 0.015. (X<sub>3</sub>), the work environment has a positive and statistically significant effect on employee performance (Y), where the regression coefficient is 0.264, the t-count is 2.101, and the significance level is 0.009. The F-count value is 13.385 compared to the f-table value of 2.71, and the regression equation is <math>Y = 6.953 + 0.344X_1 + 0.114X_2 + 0.264X_3</math>, with a significance level of 0.000. Through analysis of the coefficient of determination that they each contributed 75.9% to the fluctuations in employee performance (Y) at ZIN Cangu Resort &amp; Villas.</i></p>
<p><b>Kata kunci:</b> Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><b>Abstrak</b></p> <p>Riset ini dimaksudkan guna mengetahui serta mengidentifikasi pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang parsial (individual) dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di ZIN Cangu Resort &amp; Villas. Riset ini memakai data kuantitatif serta kualitatif, dan sumber data yang dipakai ialah data primer dan sekunder. Pada riset ini, sampel ditetapkan dengan memakai teknik sampel jenuh, berjumlah 90 sampel. Teknik analisis data menggunakan Uji Reliabilitas, Uji validitas, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Korelasi Berganda, Uji T-test</p>

serta Uji F-test. Berdasarkan hasil riset memperlihatkan bahwasannya: secara parsial, gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memengaruhi signifikan dan positif pada kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana diperoleh nilai koefisien regresi 0,344, nilai t-hitung 3,179, serta nilai signifikansinya ialah 0,003. ( $X_2$ ) motivasi kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana diperoleh nilai koefisien regresi 0,114, t-hitung bernilai 2,895, serta signifikan 0,015. ( $X_3$ ) lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana diperoleh nilai koefisien regresi 0,264, nilai t-hitung 2,101, dan signifikannya 0,009. Secara simultan, gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana diperoleh nilai F-hitung 13,385 serta diperoleh f-tabel = 2,71, persamaan regresi sebesar  $Y = 6,953 + 0,344X_1 + 0,114X_2 + 0,264X_3$  dan signifikan 0,000. Melalui analisis koefisien determinasi memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan ( $Y$ ) di ZIN Cangu Resort & Villas sebesar 75,9%.

## PENDAHULUAN

ZIN Cangu Resort & Villas yang merupakan hotel berkonsep villa. Hotel ini sudah mulai beroperasi pada tahun 2018, ZIN Cangu Resort & Villas yang memiliki 36 kamar berada di Kab. Badung, tepatnya terletak di jalan Nelayan No. 78 Cangu, Bali 80361, Desa Cangu, Kec. Kuta Utara, Badung. Peranan sumber daya manusia (SDM) di seluruh organisasi maupun perusahaan bisa dikatakan sangat utama, hal ini sebab sumber daya manusia memiliki kontribusi berharga bagi perusahaan serta berperan secara aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian khusus demi terciptanya SDM yang memiliki kualitas dan performa kerja tinggi. Apabila suatu organisasi sudah mempunyai sumber daya manusia disertai kualitas yang optimal, maka mampu mendorong terbentuknya performa kerja yang baik pula.

Guna menciptakan kinerja yang baik diciptakan melalui beberapa variabel yang mempengaruhi atau mendorongnya yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja. Kinerja merupakan suatu kesuksesan atau keberhasilan karyawan ketika menjalankan tugas yang telah diberikan. Baiknya kinerja pada karyawan dapat dilihat dari segi kemampuannya ketika melaksanakan, memahami, serta menuntaskan setiap pekerjaan yang telah diamanatkan kepada mereka, karenanya selama mengerjakan pekerjaan, karyawan mampu menghasilkan performa kerja yang baik dan semaksimal mungkin dan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Burso (2017:89) menyatakan bahwa kinerja yang baik ialah *output* kerja yang bisa diraih oleh karyawan atau tenaga kerja, baik individu maupun tim dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Hal tersebut mengilustrasikan ada korelasi atau keterkaitan antara gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan performa kerja yang dihasilkan. Pada hakikatnya, gaya kepemimpinan ialah wujud perilaku seorang pemimpin terkait dengan hal kemampuan dan kapasitasnya dalam memimpin sebuah organisasi maupun perusahaan tempat dimana ia bekerja (Yoekhisna,2019:16).

Kinerja karyawan juga berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja telah menjadi suatu kebutuhan yang diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Wibowo dalam Basri (2017:19) menyatakan motivasi ialah aspek yang menggerakkan individu dalam menjalankan suatu kegiatan, karenanya motivasi selalu dimaknai sebagai

elemen pendorong perilaku manusia. Karenanya seseorang dengan motivasi kerja rendah mengakibatkan penurunan performa kerja. Selain dipengaruhi oleh motivasi, elemen berikut yang bisa menentukan naik turunnya kinerja tenaga kerja ialah lingkungan kerja, tempat dimana para pekerja melaksanakan tugasnya. Menurut pendapat Abdilah (2021:48), yang dimaksud lingkungan kerja ialah aspek utama saat tenaga kerja menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan mencermati dengan baik suasana lingkungan di tempat para pegawai bekerja maupun membentuk situasi serta kondisi kerja yang bisa membangkitkan antusias dan semangat dalam bekerja, maka perusahaan atau organisasi akan dapat memunculkan gairah dan motivasi pekerja dalam melakukan tugasnya. Nyaman dan bagusnya kondisi lingkungan kerja, mampu menciptakan rasa aman kepada karyawan, karenanya mereka lebih bisa bekerja secara maksimal. Tidak hanya itu lingkungan kerja ialah hal-hal yang terdapat di lingkungan sekeliling tenaga kerja yang dapat memengaruhi dan memberikan dampak pada dirinya ketika melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini bisa meliputi fasilitas kerja, suasana atau kondisi kerja, serta hubungan dan interaksi karyawan satu dengan karyawan lainnya (sesama rekan kerja) (Afandi, 2018:66).

Penelitian ini dilakukan dalam upaya guna mengetahui dan mengidentifikasi hubungan kinerja pekerja pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja di ZIN Cangu Resort & Villas.

## **METODE**

Data pada riset ini dihimpun dengan memakai metode pengumpulan data berupa *interview*, pengamatan, serta menyebarkan kuesioner. Riset ini menerapkan sampel jenuh dengan total populasi sebanyak 90 karyawan tetap ZIN Cangu Resort & Villas, yang mana populasi tersebut seluruhnya dipakai sebagai sampel sebab jumlahnya kurang dari 100 sampel. Dengan data-data yang telah didapatkan, selanjutnya diterapkan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik mencakup uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Pasca seluruh data telah dihimpun, lalu dilakukan analisis terhadap data dengan memakai analisis statistik yakni analisis korelasi berganda, analisis korelasi parsial, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji t-test, serta uji f-test.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Merujuk hasil pengumpulan data sekaligus pengolahan data kuesioner yang sudah dilaksanakan, didapatkan beberapa hasil analisis data sebagai berikut.

Tabel 1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ZIN Cangu Resort & Villas.

Variabel dependen	Variabel independent	r (Parsial)	R (berganda)	B	T <sub>Hitung</sub>	Signifikan
Kinerja karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,508	0,57	0,344	3,179	0,003
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,584		0,144	2,895	0,015
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,427		0,264	2,101	0,009
Konstanta = 6,953 Persamaan Regresi, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ $= 6,953 + 0,344X_1 + 0,114X_2 + 0,264X_3$ T <sub>tabel</sub> = 1,98 T <sub>hitung</sub> = 13,835 F <sub>tabel</sub> = 2,71 Adjusted R Square = 0,75 atau 75,9%						

### Pembahasan

Pemakaian analisis tersebut dimaksudkan guna memahami serta mengidentifikasi hubungan secara simultan yang diberikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja pada kinerja para pekerja ZIN Cangu Resort & Villas. Berdasarkan *output* pengujian regresi linear berganda ditemukan persamaan  $Y = 6,953 + 0,344X_1 + 0,114X_2 + 0,264X_3$  serta persamaan itu bisa dijabarkan seperti dibawah ini :

- a = 6,953 berarti bilamana gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), serta Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) masing-masing besarnya ialah nol, sehingga kinerja pegawai akan sebesar 6,953.
- b<sub>1</sub> = Kinerja pegawai bisa mengalami perubahan rata-rata sebanyak 0,344 apabila gaya kepemimpinan mengalami perubahan sebanyak 1% pada asumsi motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah konstan (tetap).
- b<sub>2</sub> = Kinerja pegawai bisa mengalami perubahan rata-rata sebanyak 0,114 motivasi kerja mengalami perubahan sebanyak 1% pada asumsi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah konstan (tetap).
- b<sub>3</sub> = Kinerja pegawai bisa mengalami perubahan rata-rata sebanyak 0,264 apabila lingkungan kerja mengalami perubahan sebanyak 1% pada asumsi gaya kepemimpinan dan motivasi adalah konstan (tetap).

### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Secara individual, gaya kepemimpinan memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Temuan tersebut dibuktikan melalui nilai  $t_{hitung}$  yaitu senilai 3,179 adapun nilai yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  senilai 1,98, nilai koefisien regresi adalah 0,344 dengan signifikansinya  $0,003 < 0,05$ . Karenanya bisa dinyatakan jika  $t_{hitung}$  terletak di area penolakan  $H_0$ , maknanya  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini menggambarkan jika makin tinggi gaya kepemimpinan, maka bisa meningkatkan kinerja pegawai pada ZIN Cangu Resort & Villas.

### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Secara individual atau parsial, motivasi kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,895 sementara untuk  $t_{tabel}$  diperoleh nilai yaitu 1,98, nilai koefisien regresi senilai 0,114 dan nilai sig.  $(0,015) < 0,05$ . Karenanya bisa diilustrasikan jika  $t_{hitung}$  terletak di area penolakan  $H_0$ , maknanya  $H_2$  diterima. Hasil penelitian ini memaknai jika makin tinggi motivasi kerja, maka dapat menjadikan kinerja karyawan ZIN Cangu Resort & Villas makin meningkat pula.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Secara individual atau parsial, lingkungan kerja memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,101 sedangkan  $t_{tabel}$  1,98, nilai koefisien regresi senilai 0,264 dengan nilai sig  $(0,009) < 0,05$ . Karenanya bisa dinyatakan jika  $t_{hitung}$  terletak di area penolakan  $H_0$  maknanya  $H_2$  diterima. Hasil peneliti memberikan makna dengan hadirnya lingkungan kerja yang bagus bisa menyebabkan peningkatan kinerja karyawan di ZIN Cangu Resort & Villas.

### 4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian secara empiris memberi bukti kalau didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebanyak 13,385 sementara perolehan nilai yang didapat dari  $F_{tabel}$  senilai 2,71, persamaan regresi sebesar  $Y = 6,953 + 0,344X_1 + 0,114X_2 + 0,264X_3$  dan nilai sig sebesar  $0,000 > 0,5$  maka dari itu  $F_{hitung}$  terletak di area penolakan  $H_0$  maknanya  $H_4$  diterima, jadi  $H_a$  diterima. Temuan tersebut memiliki arti kalau benar jika secara simultan, terdapat pengaruh atau hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai di ZIN Cangu Resort & Villas.

## SIMPULAN

Sebagaimana *output* dari analisis data serta pembahasan yang ditemukan, bisa diambil beberapa kesimpulan di bawah ini, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan secara individual (parsial) mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan ZIN Cangu Resort & Villas terlihat dari hasil nilai sig. yaitu  $0,003 < 0,05$ . Dengan begitu, hasil ini memberikan makna jika makin bagus gaya kepemimpinan bisa menyebabkan meningkatnya kinerja para tenaga kerja.
- 2) Motivasi kerja secara individual (parsial) mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan ZIN Cangu Resort & Villas terlihat dari hasil nilai sig. yaitu

- 0,015 < 0,05. Dengan begitu, terdapatnya motivasi kerja yang baik mampu menyebabkan peningkatan kinerja yang dihasilkan para karyawan.
- 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial (individual) serta signifikan pada kinerja, terlihat dari output nilai signifikan yaitu 0,009 < 0,05. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang bagus tentunya mampu mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan karyawan.
  - 4) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja mempunyai (simultan) mempengaruhi dengan positif signifikan pada kinerja karyawan ZIN Cangu Resort & Villas, dari hasil nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Adapun besaran pengaruh pada kinerja adalah senilai 75,9%.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih ucapan penulis didedikasikan ke semua pihak yang sudah ikut mengarahkan, membimbing, dan memberikan masukan untuk menyelesaikan penelitian dan penulisan jurnal. Penulis menyampaikan terima kasih pada Universitas Dhyana Pura beserta para dosen dan jajarannya yang sudah memberi dukungan perihal penyusunan Artikel Ilmiah ini. Penulis sampaikan terima kasih juga kepada kedua dosen pembimbing yang sudah sabar mengarahkan dan membimbing penulis hingga artikel ilmiah ini terselesaikan. Terakhir penulis menyampaikan terima kasih pula untuk keluarga, saudara, dan sahabat seluruhnya yang senantiasa mendukung dan memotivasi penulis, karenanya artikel ilmiah ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga artikel ini memberikan manfaat bagi para peneliti lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alex., Riaydi, P., & Riki. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Lotte Shopping Indonesia. Vol. 6, No. 1, February 2022. ISSN: 2620-9500
- Adiada, K. A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Amnaya Resort Kuta. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Badung
- Argensia. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja PT XY Menangani UMKM yang Terdampak Covid-19. Vol 2, No. 1
- Arianto., Nurmin., & Kurniawan, H. (2020), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 3, No. 3
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bakara, L. & Sukiswo. (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers suites Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 3, No. 1, pp. 9-15, Februari 2015, ISSN: 2355-1488
- Basri, Z. H. Os. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang
- Bawantil, K., Fallen., Sareang, S. I., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.3 Juli 2019, ISSN 2303-1174

- Bryan, J. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado), Vol 4. No. 4
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: PT PLn (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Diky, A. B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rama Garden Hotel Bali. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Badung
- Fadhil, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Pendidikan Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Satuan Kerja Pusat Teknologi dan Data Penginderaan Jauh Lapan). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Fajarachman, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Hotel Savana Malang. Undergraduate Thesis, Stie Malangkucecwara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hendri, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Samudra Bahari Utama. Vol. 5 No. 1
- Indah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di Hotel The Haven Suites Bali Berawa. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Badung*
- Irwan, R. & Osman, G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. Vol. 5 , No 1 Maret 2022
- Izaak, L. D. F., Mus, R. A., & Mapparenta. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. Vol. 3 No. 2. 2019 : 2685-6891.
- Lestari, B. N. O. (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Luxindo Nusantara Kota Semarang) Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Prayogi, M. A. & Lesmana, M. T. (2021). The influence of leadership style and motivation on the performance of employees, Vol 161Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rahardika, R. L. (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima Hotel & Convention Yogyakarta
- Rahayu, T. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Kalibiru). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, V. & Ella, D. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta
- Rosalina, M. & Wati, N. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 10 No. 1

- RR Yoekhisna, A. S. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT PLN PERSERO cabang Sleman Yogyakarta). Skripsi Fakultas Islam Indonesia Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siregar, S. (2014). Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wijaya, A. (2017), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukelleng Kabupaten Wajo. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Zely, P. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Lima Textile Industri Karanganyar, Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten