

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN(Persero) Solok Selatan ”

Riza Yonita¹,Thesa Alif Ravelby², Deni Suwandhani³, Suhery⁴

^{1,3} Program Studi Komputer, Universitas Putra Indonesia YPTK

^{2,4} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan

Email: rizayonitaupi@gmail.com¹, thesaalif5743@gmail.com²,

denisuwandhani88@gmail.com³, suheriasia@gmail.com⁴

Abstrak

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk melihat bagai mana gaya kepemimpinan dan bagaimana lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Solok Selatan. Poulasi yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berkerja pada PT PLN (Persero) Solok Selatan yang berjumlah 43 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. pengumpulan data diperoleh dari hasil pengisian, dengan teknik analisis meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Dari hasil penelitian data yang di gunakan secara keseluruhan di nyatakan valid (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05. variabel gaya kepemimpinan(X_1) yang bernilai positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinani terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok Selatan, Hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,301 < 1,681) dengan tingkat signifikan (0,27) Hasil uji F, didapatkan nilai F hitung 35,736 > F tabel 2,82 dengan nilai sig $0.000 \leq 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil nilai R^2 adalah 0,641. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjadengan persentase sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstrak

The research aims to see how the leadership style and how the work environment towards the job satisfaction of employees of PT PLN (Persero) South Solok. The population in this study is overall employees who work at PT PLN (Persero) South Solok, where is mounted to 43 people. The sampling technique used in this study is purposive sampling. Data from this research collect by filling out questioner, the analytical techniques included descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear test, hypothesis test, determination coefficient test, t-test, and f-test. Data The results used as a whole in declared valid (Sig. 2-tailed) less than 0.05. This is evidenced by the value of $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,301 < 1,681) with a significant level (0.27) Test results F, obtained the value F calculated 35,736 > F table 2.82 with a sig value of $0,000 < 0.05$, The R^2 is 0.641. This can be interpreted that leadership style and work environment are factors that affect job satisfaction with a percentage of 64.1%, while the remaining 35.9% is influenced by other factors.

Keywords: Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi adalah aset penggerak, pemikir, dan perencana untuk keberhasilan tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi.

Tentu saja hal ini juga melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, diantaranya karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan dari ketiga hal inilah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dari hal inilah dapat dipahami bahwa SDM tidak hanya sebagai aset utama yang di miliki perusahaan namun aset yang bernilai dan bisa dilipat gandakan bahkan dikembangkan disinilah peran penting sdm sebagai investasi utama di dalam sebuah organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas Nawawi (2017).

Peran pimpinan dalam mengelola sdm juga merupakan hal yang paling mempengaruhi karyawan dalam berkerja. Menurut sutrino (2017) “ Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Dengan demikian sosok pimpinan yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, maka akan tercapailah sebuah kepuasan kerja atas pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi. Menurut pandangan Mila Badriyah (2015) yang menyatakan bahwa “ kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya”. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi tentunya memiliki kinerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Ketidakpuasan karyawan dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam memonitor atau mengelola sifat atau sikap karyawannya. bahwa perilaku pimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Organisasi seperti perusahaan memiliki pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan otokratik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan lain sebagainya.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang menjadi salah satu faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan faktor lainnya adalah lingkungan kerja, pendapat ahli menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Danang Sunyoto, 2012). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pada penelitian kali ini saya meneliti sebuah perusahaan BUMN khususnya terletak di wilayah yang cukup jauh dari perkotaan yakni PT PLN yang mana terletak di wilayah solok selatan. Sebuah perusahaan besar milik negara yang bergerak sebagai penyuplai listrik satu satunya di indonesia tentunya sudah memiliki manajemen yang baik dalam mengelola sdmnya. Namun pada pengelolaan yang notabennya di daerah yang cukup jauh dari kota peneliti melihat permasalahan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan. Persoalannya yang dilihat peneliti adalah dari hasil observasi awal, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecendrungan jawaban tidak (58,13%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan oleh instansi satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (60,%), karyawan yang tidak menyukai penugasan yang diberikan (66,7%), dan karyawan mengatakan bahwa suasana kerja kurang berjalan dengan baik (57,7%), kemudian menurut karyawan atasan di instansi masih kurang memberikan

bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan yang diberikan (58,5%), dan kesempatan untuk naik jabatan hanya (62,6%), serta ruangan tempat bekerja di rasa masih kurang memadai (63,3%).

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhan dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Mila Badriyah (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sedangkan menurut Handoko edy Sutrisno (2016) "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan bagi para karyawan memandang pada perkerjaan mereka.

Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

1. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.
2. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.
3. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuannya (Melayu S.P. Hasibuan, 2013). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencaai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Menurut Sunyoto (2012) mengatakan "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Husein Umar, 2015:30). Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan tepatnya pada Muara Labuh, Solok Selatan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling Dalam pengambilan sampel ini terbatas pada responden tertentu saja yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Jadi sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 orang karyawan PT. PLN (Persero). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Sugiyono (2012).

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh para responden. Dengan variabel Variabel Dependen : (Y)

kepuasan kerja dan variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja. (X2). Perolehan analisis hasil data pada penelitian meliputi uji validasi, uji reabilitas, dimana reliabilitas dari instrument penelitian ini dilakukan dengan *reliability analysis* dengan *SPSS ver. 21.0 for Windows*. Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda Uji t, Uji F dan Uji determinansi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument

Hasil pengujian validitas pada semua instrumen pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerjadan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05, sehingga semua kuisisioner yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas pada semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerjadan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,22111982
	Absolute	,108
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,705
Asymp. Sig. (2-tailed)		,702

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 6, diperoleh informasi bahwa Asymp. Sig (2-Tailed) memiliki nilai 0,702, yang berarti > 0.05 yang artinya seluruh variabel yang diteliti yaitu variabel terikat kepuasan kerja (Y), dengan variabel bebas Gaya kepemimpinan (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,239	4,183	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Lingkungan kerja (X ₂)	0,239	4,183	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Berdasarkan tabel 7, diketahui variabel gaya kepemimpinan (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari $0,1 \geq 0.384$ dan nilai *Variance*

Influence Factor (VIF) lebih kecil dari $10 \leq 2.603$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja(X_2)telah terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Nilai Koefisien

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9,549	6,608
Gaya Kepemimpinan	,577	,293
Lingkungan Kerja	,681	,296

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi yaitu;

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,549 + 0,577X_1 + 0,681X_2 + 6,608$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa: Koefisien regresi Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,577menyatakan bahwa setiap meningkatnya satu satuan nilai gaya kepemimpinan, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,577. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,681menyatakan bahwa setiap meningkatnya satu satuan nilai lingkungan kerja, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,681. Dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Pengujian secara parsial atas semua variabel independen

No	Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	α	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan	1,970	1.681	0,05	,056
2	Lingkungan Kerja	2,301	1.681	0,05	,027

Untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja (Y), maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05. Dapat dilihat nilai signifikansi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05. Hasil t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $1,970 \geq 1,681$, artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT.PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Solok Selatan. Hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $2,301 \geq 1,681$, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT.PLN (Persero) Solok Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2045,774	2	1022,887	35,736	,000 ^b
	Residual	1144,924	40	28,623		
	Total	3190,698	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap kepuasan kerja (Y), maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar 35,736 > F_{tabel} sebesar 2,82, yang artinya Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Solok Selatan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang bernilai positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok Selatan. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok Selatan akan meningkat. Hasil nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan adalah 1,970 dengan nilai sig 0.056, maka H_1 diterima. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dedy Purwoady (2010) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,301 < 1,681$) dengan tingkat signifikan (0,27) artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 Diterima. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mega Arum Yunanda (2013) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji F, didapatkan nilai $F_{hitung} 35,736 > F_{tabel} 2,82$ dengan nilai sig $0,000 \leq 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil nilai R^2 adalah 0,641. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan persentase sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Solok Selatan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; terdapat hubungan yang dan signifikan secara parsial pada gaya kepemimpinan (X_1) terhadap

kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan, secara parsial pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan. Dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, Muhamad & Andi, Dede. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kopensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi". (JENIUS Vol 4, No 1 2020)
- Astuti. Rini & Iverizkinawati. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen* 6 (1).
- Badriyah, Mila., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Indrasari Meithiana, Syamsudin Nur, Purnomo. Bambang Raditya, Yunis Eddy. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akutansi dan Bisnis*. 16(1) 51-59
- Badriyah, Mila., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Satrio Priambodo (2019). "Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara". (*Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.7, No.4).
- Siagian. Tomy Sun & Khair. Hazmanan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1), 59-70
- Soebagiyo. Slamet, Riany. Yulia Eva, Rosita. Tita. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6 (5) 2495-2508.
- Suhery, Ravelby. Thesa Alif, Sutiye, Linda. Muthia Roza, Nurofik. Agus. 2020. Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Jurnal Ilmiah Media Bina*. Vol 15. No 4.
- MR Linda. R Yonita. 2018. The Effect of Job Satisfaction and Perceived Organizational Commitment Of Banks Employees In Padang. *Advances In Economics, Business and Management Research*. Atlantis-Press. 57 (216-222).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2)
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Umar, Husein., 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan tesis Bisnis, Edisi Kedua*. Cetakan ke tigabelas. Jakarta : Graha Akuntan.
- Waworundeng. Tommy, Areros. William A. Rumawas Wehelmina. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawa (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11(2). 85-92.