

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nurdin¹, TjiptoDjuhartono^{2*}

¹Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia Fakultas Pascasarjana
Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

²Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
dr.nurdin3067@yahoo.com, tjiptodjuhartono@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence of leadership style and work environment on employee job satisfaction. The research method is a survey research. The subjects of this research are 30 employees in the city of Bekasi. The data were collected by means of a questionnaire using a Likert instrument. The validity of the data was obtained by testing the validity and reliability, all data had a normal distribution. The results showed that leadership style had a significant influence on employee job satisfaction. Likewise, the work environment has a significant influence on employee job satisfaction. The coefficient of determination (R^2) is that leadership style and work environment have a strong influence on employee job satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction, Leadership, Environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode Penelitian merupakan penelitian survey. Subjek penelitian ini sebanyak 30 karyawan di Kota Bekasi. Data dikumpulkan dengan instrumen angket menggunakan skala likert. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas, semua data memiliki distribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, Kepemimpinan, Lingkungan*

PENDAHULUAN

Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, untuk mencapai kinerja tersebut pemimpin berusaha untuk memberi bimbingan dan arahan lebih baik supaya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja karyawan bisa tercapai memungkinkan kepuasan bekerja tercapai. Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow berada di peringkat yang lebih tinggi, sebab berkaitan dengan tujuan manusia mengaktualisasikan potensi dirinya dalam suatu pekerjaan. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu

tugas yang diakhiri dengan hasil kerja yang dapat dinikmati oleh manusia, karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, sebab karyawan memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Namun motivasi kadang-kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang atau situasi dan perangkat kerja yang secara ekonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja. Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja karyawan berdampak pada prestasi kerja dan kualitas kerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap kinerja. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah maka akan berdampak negatif terhadap kinerja. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan (gaji) merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, perusahaan merasa bahwa karyawan sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja, dan perilaku atasan.

STUDI LITERATUR

Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara sesama pegawai, antara bawahan dengan atasan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Ivancevich (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari persepsi terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan oleh evaluasi tentang karakteristik pekerjaannya. Perasaan positif yang dimaksud adalah perasaan senang yang mengungkapkan adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut McShane dan Glinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan penilaian terhadap karakteristik kerja yang dirasa, faktor lingkungan, dan pengalaman emosional pada saat bekerja. Dengan demikian karyawan yang merasa puas dalam bekerja memiliki penilaian yang menyenangkan terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada pengamatan dan pengalaman emosionalnya.

Menurut Kotler (1994; 65) kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap jasa yang diperoleh karyawan setelah melaksanakan tugasnya. Jadi dapat

dikatakan bahwa faktor utama untuk mempengaruhi kepuasan seorang karyawan adalah gaji yang mereka terima. Menurut Handoko (2001; 87) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Gibson (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan persepsi terhadap pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan, seperti gaya supervisor, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi pekerjaan, dan tunjangan tambahan. Demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi gaya kepemimpinan atasan, kebijakan organisasi dan prosedur kerja, afiliasi yang ada dalam kelompok kerja, dan adanya tunjangan tambahan selain gaji yang diterima.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan fungsi sikap manajer terhadap karyawan. Mullins (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajerial adalah fungsi sikap manajer terhadap karyawan dan asumsi tentang sifat dan perilaku manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Sedangkan Campling (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Perilaku pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan. Menurut Purwanto (1997:26) kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat. Kemudian menurut Stoner dan Sindoro (2000: 161) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Kepemimpinan menurut Abor (1994: 32) adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan. Kepemimpinan menurut Wirawan (2002:18) adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi motivasi, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dari pengikut untuk merealisasikan visi. Sedangkan Stoner dan Gilbert (2003:67) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan kepentingan individual dengan kepentingan organisasi dalam mewujudkan motivasi karyawan yang diharapkan menghasilkan produktivitas. Gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang tinggi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Davis (2000:27) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambilan keputusan.

Menurut Terry (2000:59) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sementara Siagian (2003:67) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Selanjutnya dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan status kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, biasanya dipengaruhi oleh faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kepemimpinan menurut Robbins (2000:18) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sedangkan Nawawi (2001:12) menyatakan bahwa kepemimpinan mengandung konotasi yakni menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan.. Kemudian dikatakan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi tergantung pada kepemimpinan seseorang. Pfiffner dan Presthus (1989:88) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Davis (1977:107) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk berusaha meyakinkan orang lain, merealisasikan tugas yang telah ditentukan dengan senang hati. Sedangkan Stoner (1989:13) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan .

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Ahyari (2000:150) adalah suatu lingkungan di mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya. Saydam (2000:266) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi terlaksananya suatu pekerjaan. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Ahyari (2000:155) adalah: (1) penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan, (2) suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja. Suhu udara dalam ruangan yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja, (3) suara bising adalah tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaannya. Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya, (4) penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk tempat bekerja. Pemilihan warna yang tepat akan memberikan gairah para karyawan dalam

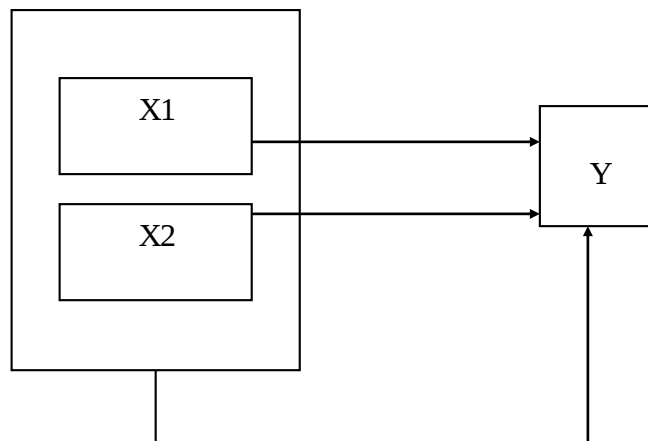
bekerja, (5) ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk peralatan kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya, dan (6) keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Sedarmayati (2001:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ada di lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, baik perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya dikatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yakni: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori, yakni: (a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: kursi, meja dan peralatan lainnya, dan (b) lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi karyawan, misalnya sirkulasi udara, dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan. Para karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagai tugas sesuai keahliannya, memerlukan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka. Menurut Evans (2005) lingkungan kerja adalah semua kesempatan yang memungkinkan karyawan memberi kontribusi untuk berkarya lebih produktif, aman, dan menyenangkan. Menurut Schermerhorn (1995) menyatakan bahwa ada dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup nilai-nilai kultural, kondisi ekonomi, pendidikan, politik, dan hukum. Lingkungan khusus berkaitan dengan posisi organisasi itu sendiri dalam upaya mengembangkan jaringan organisasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan survei, Teknik pengambilan data melalui survey, observasi lapangan dan wawancara langsung kepada staf HRD dan karyawan perusahaan. Data dukung dalam penelitian ini adalah dengan dokumentasi berupa profil perusahaan dan website perusahaan. Variabel terikatnya kepuasan kerja karyawan, variabel bebas gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian dilaksanakan di kota Bekasi pada tahun 2021. Sampel penelitian sebanyak 30 karyawan, menurut Sugiono (2014:74) menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100, maka populasi semuanya dijadikan sampel, pengumpulan data menggunakan *skala likert*. Keabsahan data diperoleh dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tingkat α 0.05 subjek penelitian memiliki distribusi normal. Data dianalisis dengan menggunakan spss versi 22.

Konstalasi Masalah



Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian ini maka didapatkan hasil sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan yaitu dapat dilihat melalui :

Tabel.1

Uji Linearity Persamaan Regresi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan* Kepemimpinan n	Betwee Groups	(Combined)	3028.195	21	327.768	2.245	.000
		Linearity	2352.095	1	3853.321	57.048	.000
		Deviation from Linearity	345.876	20	28.176	.413	.482
	Within Groups		3048.052	230	24.956		
	Total		4875.651	257			

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Kriteria pengujian nilai sig 0,482 > 0,05 berarti persamaan regresi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah linier.

Tabel .2

Uji Linearity Persamaan Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan* Lingkungan	Betwee Groups	(Combined)	3127.052	22	308.145	2.906	.000
		Linearity	2436.807	1	3107.598	51.367	.000
		Deviation from Linearity	440.138	21	22.074	.407	.483
	Within Groups		3321.025	237	28.190		
	Total		4136.072	282			

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Kriteria pengujian nilai sig sebesar = 0,483 > 0,05 berarti persamaan regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah linier.

Tabel 3.UjiT

Coefficients ^a						
Model	Unstan dardize d Coeffici e	Standar dized Coeffici e				
	<i>Str.Erro</i>		<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>	
1	(Consta nt)	.497	.538		3.972	.000
	Gaya kepemi mpinan	.358	.292	.382	2.976	.000
	Lingku ngan kerja	.361	.357	.378	2.885	.003

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria pengujian: Nilai $t_{hitung} = 2,976 >$ dan nilai $sig = 0.000 < 0.05$.

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria pengujian : Nilai $t_{hitung} = 2,885 >$ nilai $sig = 0.003 < 0.05$.

Tabel 4. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,069	3	1,83	4,917	,000 ^a
	Residual	3,472	27	052		
	Total	3,817	24			

a. Predictors: (Constant) :Gaya kepemimpinan , lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria pengujian: Nilai $F_{hitung} = 4,917 >$ nilai $sig = 0.000 < 0.05$.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,892 ^a	,738	,587	,5856	2,043

a. Predictors: (Constant),Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,8% artinya Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya = 26,2% (100% - 73,8%) tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang sudah didapat secara nyata maka dapatlah dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya signifikansi, hal ini sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya dari Ruvendi (2005). Sesuai hasil penelitian dengan mengacu pandangan Mullins (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap manajer terhadap karyawan supaya karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasannya. Mengacu pandangan Ivancevich (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari persepsi terhadap pekerjaannya. Jika pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya, para karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sesuai hasil penelitian dengan mengacu pandangan Saydam (2000:266) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi terlaksananya suatu pekerjaan. Kemudian pandangan Evans (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua kesempatan yang memungkinkan karyawan bekerja dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan bisa dicapai. Mengacu pandangan Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan, perasaan positif yang dimaksud adalah perasaan senang yang mengungkapkan adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan.

3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sesuai hasil penelitian dengan mengacu pandangan Stoner dan Sindoro (2000: 161) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan karyawan guna menyelesaikan tugasnya. Bila dikaitkan dengan lingkungan kerja dengan mengacu kembali pandangan Saydam (2000:266) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang dapat menunjang terlaksananya pekerjaan, sehingga kepuasan kerja karyawan tercapai. Dengan mengacu pandangan Ivancevich (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Jika pemimpin mampu mempengaruhi karyawan dengan baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan tercapai. Ini mendukung penelitian sebelumnya dari Plangiten (2013) yang juga

menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan. Siagian (2018)

KESIMPULAN

Hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,976 >$ dari nilai sig 0,000 pada @ 0,05 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,885 >$ dari nilai sig 0,003 pada @ 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi $(R)^2$ sebesar 73,8% artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan rekomendasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perlu adanya bukti konkrit dari gaya kepemimpinan yang dapat dirasakan oleh karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif seperti kenyamanan tempat bekerja dan rekan kerja yang sinergis.

DAFTAR PUSTAKA

- Campling, J., Poole, D., Wiesner, R., Ang, E.S., Chan, B., Tan, W.L., & Schermerhorn Jr, JR. 2006. *Management*. Sydney: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Davis, Keith, and Newstrom, W. John. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Evans, J.R. 2005. *Total Quality Management, Organization, and Strategi*. Canada: South-Western Thomson.
- Gibson and Donnelly, 2009. *Behavior in Organizations*. Prentice Hall International Inc: New York.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. 2008. *Organization and Management*. New : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kotler, Philip. 1994. *Manajemen Pemasaran*, ed. 6 jilid 1. Erlangga: Jakarta.
- McShane, S.L., & Glinow, V. 2008. *Organizational Behavior*. New York : McGraw- Hill Companies, Inc.
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Plangiten, P. 2013. gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (persero) manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Purwanto. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga: Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ruvendi, R. 2005. Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal ilmiah binaniaga*, 1(1)
- Saydom. 2000. *Teknik Menjual Barang*. PT. Pustaka Binaman: Pressindo.
- Schermerhorn, J.R. 1995. *Managing Organizational Behavior*. New York: Jhon Wiley and Sons.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja. Monder: Bandung.
- Stoner, James A, F and R. Edward Freeman. 2003. *Management*. Prentice-Hall International: New Jersey.
- 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
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara: Jakarta.
- Terry, GR. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.