

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM  
TIRTA MANDAR KABUPATEN MAJENE**



**GLORYA SAMBO MEWANGKA  
C01 21 133**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2025**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM**  
**TIRTA MANDAR KABUPATEN MAJENE**  
*(THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE*  
*ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN PDAM TIRTA MANDAR*  
*KABUPATEN MAJENE)*



**GLORYA SAMBO MEWANGKA**  
**C01 21 133**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**  
**MAJENE**

**2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM  
TIRTA MANDAR KABUPATEN MAJENE**



**GLORYA SAMBO MEWANGKA  
C01 21 133**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

**Dr. Suryani Syamsuddin, S.E, M.M.**  
NIDN. 14076408

Pembimbing II

**Irawati, S.E, M.Si.**  
NIDN. 0005029501

Menyetujui  
Koordinator Program Studi Manajemen

**Erwin, S.E., M.M**  
NIDN. 0003098909

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM  
TIRTA MANDAR KABUPATEN MAJENE**





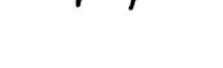
Dipersiapkan dan Disusun oleh :

**GLORYA SAMBO MEWANGKA**

**C01 21 133**

Telah diuji dan diterima panitia ujian pada tanggal 23 Oktober 2025  
dan dinyatakan Lulus.

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M.	ketua	1). 
2. Irawati, S.E., M.M.	sekretaris	2). 
3. Sri Utami Permata, S.E., M.M.	penguji 1	3). 
4. Haeruddin Hafid, S.E., M.M.	penguji 2	4). 
5. Drs. Abdul Latif Dollah, M.M.	penguji 3	5). 

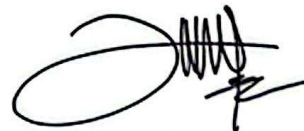
Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



**Dr. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M.**  
NIDN. 14076408

Pembimbing II

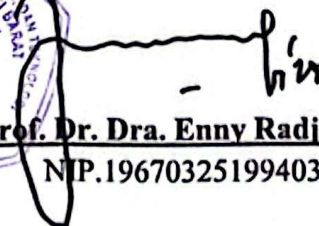


**Irawati, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0005029501

Menyetujui

Koordinator Program Studi Manajemen



  
**Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB**  
NIP.196703251994032001

## **PERNYATAAN SURAT KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Glorya Sambo Mewangka

NIM : C01 21 133

Jurusan /Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
UMUM AIR MINUM TIRTA MANDAR KABUPATEN MAJENE”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



**Glorya Sambo Mewangka**

## ABSTRAK

Glorya Sambo Mewangka, Nomor Induk Mahasiswa C01 21 133, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene, dibimbing oleh Ibu Suryani Syamsuddin sebagai pembimbing I dan Ibu Irawati sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene. Pada penelitian ini digunakan sampel sebanyak 60 karyawan sebagai responden. Data penelitian ini di peroleh dari data kuesioner (Primer). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan secara simultan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan.*

## **ABSTRACT**

*Glorya Sambo Mewangka, Student ID Number C01 21 133, Management Study Program, Faculty of Economics, University of West Sulawesi. The research paper, titled "The Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Job Satisfaction at PDAM Tirta Mandar, Majene Regency," was supervised by Suryani Syamsuddin as her first advisor and Ms. Irawati as her second advisor.*

*This study aims to examine the influence of work environment and leadership style on employee job satisfaction at PDAM Tirta Mandar, Majene Regency. A sample of 60 employees served as respondents. Data were obtained from questionnaires (primary data). This study employed a quantitative descriptive analysis method to analyze the collected data. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis, with Work Environment and Leadership Style as independent variables and Job Satisfaction as the dependent variable.*

*The results of this study indicate that partially, the Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, and Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Simultaneously, the Work Environment and Leadership Style have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction.*

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada dasarnya sangat penting bagi perusahaan. Karena pegawai adalah komponen utama bagi suatu organisasi, tanpa adanya pegawai maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pegawai sebagai penunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi yaitu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan, untuk itu pegawai harus memiliki kepuasan kerja demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Metris et al., 2024).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan & Bangun, 2021). Kepuasan kerja dapat diukur dengan cara membandingkan antara hal yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan melalui beberapa dimensi kepuasan terhadap pekerjaan. Dimensi tersebut adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, fasilitas, dan komunikasi.

Terwujudnya kepuasan kerja pegawai yang tinggi perlu ditunjang dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dari pimpinan terhadap pegawainya. Kepemimpinan adalah pusat dalam organisasi, dengan adanya seorang pemimpin yang menjadi kepala yang akan mengarahkan bawahannya menuju tujuan suatu organisasi tersebut. Kepemimpinan yang

efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan (Az-zahra & Subaida, 2024). Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi atau menginstruksikan bawahannya, agar semua tujuan perusahaan yang di bebaskan kepada anggota atau bawahannya dapat tercapai (Pramudya et al., 2023). Sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu kejadian, orang-orang dan segala yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi cara orang bekerja (Dhyan, Parashakti & Noviyanti, 2021).

Perusahaan umum daerah air minum tirta mandar kabupaten majene merupakan perusahaan yang tidak hanya berorientasi pada masyarakat, tetapi juga berorientasi untuk menghasilkan laba. Laba yang dihasilkan oleh perusahaan sebagian lagi di setorkan ke pemerintah guna meningkatkan pendapatan asli daerah. Akan tetapi kenyataannya sebagian besar perusahaan umum daerah air minum di indonesia mengalami kerugian sehingga tidak dapat berkontribusi terhadap pendapatan asli daerah. Hal ini disebabkan oleh minimnya tingkat kinerja pegawai karena kurangnya kepuasan kerja (*PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene.*, 2019).

Karyawan dituntut untuk selalu siap dan sigap dalam menghadapi permasalahan yang ada seperti rutin memeriksa pengelolaan air, apabila musin hujan pipa-pipa penyaluran air biasanya tersumbat karena kotoran dan air juga menjadi keruh sehingga penyaluran air konsumsi warga menjadi terganggu. Selain itu, pegawai juga dituntut untuk siap dan sigap memperbaiki kebocoran-kebocoran pipa milik perusahaan. Apabila kebocoran tidak secepatnya

diperbaiki akan mengakibatkan air minum yang akan dijual ke konsumen tumpah kejalan atau terjadi hal-hal lainnya yang tidak diinginkan yang akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Sehingga semakin jelas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kinerja yang optimal (*PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene.*, 2019).

Permasalahan yang ada pada perusahaan umum daerah air minum tirta mandar kabupaten majene. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang telah dilakukan, diperoleh keterangan bahwa tantangan yang terjadi jika ditinjau dari segi lingkungan kerja masih kurang baik karena dilihat dari segi fasilitas kerja maupun kebutuhan perusahaan masih minim.

**Tabel 1.1 Fasilitas Yang Ada di PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene**

No.	Fasilitas	Berfungsi	Tidak Baerfungsi
1.	Kendaraan pengangkut air sebanyak 2 unit	1 unit	1 unit
2.	AC sebanyak 6 unit	6 unit	-
3.	Komputer sebanyak 11 unit	11 unit	-
4.	Modem Wifi sebanyak 2 unit	2 unit	-

*Sumber : Hasil observasi awal oleh peneliti, 2025.*

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan jumlah *unit* kendaraan pengangkut air yang hanya tersedia 2 *unit* saja dan salah satu dari *unit* kendaraannya rusak karena kurangnya perhatian terhadap mesin, yang menyebabkan keterlambatan pengiriman air ke konsumen, yang menimbulkan keluhan dari konsumen yang tentunya berdampak langsung terhadap pegawai karena mereka harus menghadapi tekanan dari keluhan konsumen, dan pegawai juga harus bekerja

lebih lama untuk mengatasi keterlambatan pengiriman akibat rusaknya kendaraan yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental para pegawai. Dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Selain itu menurut observasi kepada beberapa pegawai, mereka mengatakan bahwa minimnya komunikasi antar pegawai, atasan dan bawahan menjadikan ruang kerja terlihat hampa karena terkadang dari beberapa orang tidak terjalin interaksi seperti bertegur sapa baik antar sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja setiap pegawai yang ada pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mandar Kabupaten Majene, kondisi lingkungan ini merupakan bahan evaluasi bagi perusahaan atas apa saja yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada lingkungan sosial berdasarkan dari reaksi terhadap fasilitas, pelayanan, komunikasi dan interaksi dalam perusahaan.

Dilihat dari segi gaya kepemimpinan menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, dari 10 orang karyawan PDAM tirta mandar kabupaten Majene rata-rata mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dianggap kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kondisi yang terjadi di lapangan bahwa kerap terjadi gaya kepemimpinan yang otoriter, dimana terkadang keputusan diambil tanpa melibatkan tim seperti yang dikatakan oleh pak Bambang salah satu pegawai yang ada pada perusahaan daerah air minum tirta mandar Kabupaten Majene. Hal ini menciptakan ketidakpuasan kepada pegawai, terutama pegawai yang mengharapkan adanya komunikasi dua arah dan dukungan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mandar Kabupaten Majene”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti membuat suatu perumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan umum daerah air minum tirta mandar Kabupaten Majene?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan umum daerah air minum tirta mandar Kabupaten Majene?
3. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan umum daerah air minum tirta mandar Kabupaten Majene?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan umum daerah air minum tirta mandar Kabupaten Majene.

2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan umum daerah air minum tirta mandar Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan umum daerah air minum tirta mandar Kabupaten Majene.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat memberikan sumbangan secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran serta memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mandar Kabupaten Majene.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a) Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mandar Kabupaten Majene.

b) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pimpinan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mandar Kabupaten Majene dalam menciptakan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang baik untuk Kepuasan Kerja Pegawainya.

c) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi bagi masyarakat luas yang akan memasuki dunia kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah menganalisis data primer mengenai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti merasa masih banyak keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan hanya pada objek PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene sebanyak 60 partisipan yang merupakan karyawan PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene.

2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Peneliti tidak menerangkan kepada responden terkait pernyataan yang bernilai positif dan negatif pada lembar kuesioner sehingga responden.

### 5.3 Saran

Berpedoman pada hasil pembahasan, terdapat saran yang dapat disampaikan sebagai bahan pertimbangan baik untuk perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya:

1. Bagi pemimpin PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene diharapkan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti perhatian terhadap unit kendaraan pengangkut air sehingga ke depannya semua unit kendaraan pengangkut air dapat beroperasi, sehingga karyawan merasa senang untuk kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan pada PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene dengan cara meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan seperti memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai yang ada untuk promosi untuk pengembangan karir, mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan bersama dan memperhatikan respon dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek yang berbeda.

4. Juga berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki nilai 53%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Variabel lain yang dimaksud adalah budaya organisasi, stres kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, & Khuryatul, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Amsyari, A., & Radiana, U. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN Se-Kecamatan Rayon I Kabupaten Sambas. *Jurnal Pendidikan*, 4(1), 94–102.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Az-zahra, I. E. W., & Subaida, I. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo*. 3(7), 1403–1417.
- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69. [https://scholar.google.com/scholar?as\\_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5)
- Daniyati, R. F., Dayona, G., & Sofiati (Efi), N. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21(01), 105–134. <https://doi.org/10.56956/jim.v21i01.74>
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83–100. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253>
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap*. 1949, 127–136.
- Firmansyah, Anistuti, F., & Sopiah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. *Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(6), 948–959.
- Fitriani. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Updk Bakar. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 21–32. <https://doi.org/10.31850/decision.v2i1.732>

- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*.
- Hasibuan, P. W., & Bangun, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Percetakan PT. Yasunli Abadi Utama. *Business, Economich, Adn Education*, 1(6), 6–11.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (L. L. Mabruroh (Ed.)). Ahlimedia press.
- Ilham. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Irma, A., & Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/view/7376/1040>
- Ishar, M., Fitriani, L., & Shandra, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK.Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 196–208.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Ilmu Multidisiplin*, 2(3).
- Khairani, N., Triutami, A. S. W. D., Hadita, H., Restu, I., Gustiani, Jumawan, J., Deva, R., & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Khoiriyah, L. (2020). Apakah Upah dan Lingkungan Kerja Berperan Besar terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Swasta? *Ilmu Sosial*, 3(1), 106–111.
- King, D. (2023). Herzberg. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>
- Mahyuddin, & Nasution. (2023). Desain dan Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Fasilkom-TI*.

- Metris, D., Sulaeman, M., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 17). CV. Diva Pustaka.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry. *Ilmu Manajemen*, 14(1), 15–30.
- Nugraha, A., & Ningsih, W. (2018). Pengaruh LingkungaN Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya. *Majalah Ilmiah*, 18(1), 90–105.
- Nurdin, & TjiptoDjuhartono. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2266–2282. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1057>
- Nurhasanah, Misna, A., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri 3 Balikpapan. *Media Riset Ekonomi*, 3, 23–32.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ivestasi*, 8(1), 36–46.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ptastra Daihatsu Cabang Pasar Minggu*. 15(2), 33–49.
- PDAM Tirta Mandar Kabupaten Majene. (2019).
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshor, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4).
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

- Raymond, Siregar, D. Iestari, Gita, indrawan mohammad, Sukma, M., & Sari, vivi nila. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, H. A. (2022). *Hubungan Antara Persepsi Keadilan, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, dan Keinginan untuk Berpindah Kerja: Survei dari Rumah Sakit Swasta di Indonesia. Dalam Prosiding Konferensi Australasia tentang Bisnis dan Ilmu Sosial* . 1250–1263.
- Rivai, V., & Deddy, M. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (edisi keti). PT. Rajagrafindo Persada.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., & Insani, R. D. (2022). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan*. 6, 9979–9985.
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1).  
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Refika Aditama (Ed.)).
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara*. 2(5).
- Sitinjak, L. N. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*.
- Soedyafa, D. A., Rochmawati, L., & Sonhaji, I. (2020). Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya Edisi XXX*, 5(4), 289–296.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suwardi., & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. (Gava Media).
- Tanjung, Patama, S. A., Rivai, A., & Siswandoko, T. (2018). pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Personel Staf Umum Angkatan Darat. *Jurnal Internasional Bisnis Dan Ilmu Sosial Terapan*, 4(1), 32-46.
- Vahera, D., & Onsardi. (2021). Analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

- terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi Efektif*, 15(1), 161–175.
- Waworundeng, T., William, A. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 11(2), 85–92.
- Wijaya, R., & Bahjatulloh, Q. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Nada Surya Tunggal. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 2(02), 78–87. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i02.6626>
- Yang, M. D. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Yuliantino, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Manajemen*, 16(2), 29–44.