

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI DHARMASRAYA

Tiara Oktavia Zahara¹, Marta Widian Sari², Bayu Pratama Azka³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: tiarazahara1010@gmail.com¹, martawidiansari@upiypk.ac.id²,

bayupratamaazka@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Dharmasraya. Penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan Satu Variabel Dependent yaitu Kinerja Pegawai serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai Kantor Bupati Dharmasraya. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (a) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. (b) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. (c) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. (d) Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. (e) Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. (f) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. (g) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. Akhirnya penulis menyarankan kepada pada kantor Bupati Dharmasraya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tahun – tahun berikutnya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

Abstract – *This study aims to determine how much influence Leadership Style and Work Environment have on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Dharmasraya Regent's Office. This research consists of two independent variable, namely Leadership Style and Work Environment and one Dependent Variable, namely Employee Performance. and Job Satisfaction as an intervening variable. The analysis method used is path analysis. The data collection method in this research was to use a questionnaire filled in by respondents, namely employees of the Dharmasraya Regent's Office. The results of the study found that (a) There was a significant positive influence of Leadership Style on job satisfaction among employees at the Dharmasraya Regent's Office. (b) There is an insignificant positive influence of the work environment on job satisfaction at the Dharmasraya Regent's Office. (c) There is a significant positive influence of Leadership Style on Employee Performance in the Dharmasraya Regent's Office. (d) There is an insignificant negative influence of the Work Environment on employee performance at the Dharmasray Regent's Office. (e) There is a significant positive influence of job satisfaction on employee performance at the Dharmasraya Regent's Office. (f) There is a significant positive influence of Leadership Style on employee performance through job satisfaction at the Dharmasraya Regent's Office. (g) There is an insignificant positive influence of the work environment on employee performance through job satisfaction at the Dharmasraya Regent's Office Finally, the author suggests to the Dharmasraya Regent's Office to be able to improve employee performance in the following years.*

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan mana kala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Kamil Hafidzi *et al.* 2023).

Organisasi dan perusahaan selalu membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meningkatkan efektivitas dua perusahaan. Jika ia memiliki sumber daya manusia yang sangat baik, efektivitas perusahaan tercapai. Peningkatan sumber daya manusia agak mutlak. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor keputusan untuk organisasi dan keberhasilan perusahaan. Organisasi dan organisasi bisnis telah dibuat. Ini ditentukan oleh kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan meninjau hasil kerja, terlepas dari apakah memenuhi standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan (Kamil Hafidzi *et al.* 2023).

Kinerja Pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi (Triastuti 2023).

Menurut (Wahyuningsih dan Kirono 2024) Pengertian Kinerja Pegawai menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Gaya Kepemimpinan merupakan sifat, norma, watak, dan kepribadian yg membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya". Gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja yg baik kebalikannya gaya kepemimpinan yg buruk dapat menimbulkan kinerja yang jelek bagi pegawai dan berimbas di terhambatnya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Arrasyd, Karnadi, dan Minullah 2023).

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekeija sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Dana 2022).

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Hurhandayani 2022).

Lingkungan Kerja yang baik termasuk ruang kerja yang baik, tata ruang yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, kebebasan kreatif, dan fasilitas kerja yang baik. Guru akan lebih bersemangat dan bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja yang

mendukung. Sebaliknya, banyak guru yang tidak puas dengan pekerjaan mereka karena kerja yang tidak menyenangkan dan penghasilan yang tidak memadai untuk membayar biaya hidup (Anggraeni 2024).

Menurut (Refi Dwi Firli dan Mudji Kuswinarno 2024) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

(Farobi, Guntara, dan Ilham 2024) Kepuasan kerja adalah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai job desk yang telah disepakati sebelumnya agar mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Menurut (Taufan 2023), Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang pekerjaannya, yang dapat dilihat dari bagaimana mereka berperilaku terhadap pekerjaan mereka dan semua hal lain yang mereka alami di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga terkait dengan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Menurut (Fathasena, Putra, dan Candana 2024) Kepuasan kerja adalah lingkungan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya turnover dan tingginya tingkat absensi karyawan serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Menurut (S. R. Putri 2024) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam proses manajerial.

(Dana 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi akan berfungsi secara efektif ketika manajemen menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian pelayanan pajak yang diberikan akan lebih baik dan optimal.

Penelitian yang dilakukan Gede dan Piartini (2019) Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian pelayanan pajak yang diberikan akan lebih baik dan optimal.

Lingkungan Kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

(Dana 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin

baik lingkungan kerja akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kualitas kinerja karyawan.

(Ahmad, Mappamiring, dan Mustari 2022) bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena pada variabel lingkungan kerja diperoleh hitung lebih kecil dari variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, jika ditinjau secara simultan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Kantor Bupati adalah sebuah Kabupaten dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya merupakan sebuah instansi pemerintahan yang berwenang menyelenggarakan kepentingan daerah yang berdasarkan 8 kebijakan yang telah ditetapkan, oleh karena itu kantor ini harus memiliki kinerja yang berkualitas agar mampu melayani masyarakat disegala bidang sesuai dengan tuntunan perkembangan masyarakat.

Kantor Bupati Dharmasraya memiliki beberapa bagian yang mana Peneliti terfokus kepada salah satu bagian yaitu Sekretariat Daerah. Yang mana Sekretariat Daerah merupakan unsur staf pembantu pimpinan pemerintah daerah dan dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati, Yang memiliki pegawai sebanyak 66 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Dharmasraya , di dapatlah beberapa permasalahan yang terjadi di Sekretariat Daerah tentang kurangnya Gaya Kepemimpinan pada Sekretariat Daerah, Lingkungan Kerja yang kurang kondusif terhadap Sekretariat Daerah dan belum maksimalnya kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Dari tabel 1. dapat kita lihat jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah pada tahun 2021-2023 yang berjumlah 66 pegawai yang keseluruhannya. Berikut data hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah:

Tabel 1. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Dharmasraya Tahun 2021-2023

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Perencanaan Kinerja	30	23,36	22,84	22,69
2.	Pengukuran Kinerja	30	13,77	16,52	16,24
3.	Pelaporan Kinerja	15	13,88	13,88	13,93
4.	Evaluasi Kinerja Internal	25	13,96	15,42	14,56
Nilai Hasil Evaluasi		100	64,97	68,66	67,42

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Dharmasraya

Berdasarkan dari table 1. Diatas yang menunjukkan hasil evaluasi kinerja akuntabilitas pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dharmasraya tahun 2021-2023 terdapat empat komponen yang dinilai yaitu, perencanaan kinerja yang merupakan rencana kerja yang akan dilakukan oleh para pegawai, kemudian pengukuran kinerja dimana untuk melihat dan mengukur hasil kerja dari para pegawai, selanjutnya pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja internal.

Komponen Pertama yaitu penilaian perencanaan kinerja dengan bobot 30 kemudian komponen kedua pengukuran kinerja dengan bobot 30, untuk komponen ketiga pelaporan kinerja dengan bobot 15 dan komponen terakhir evaluasi kinerja internal dengan bobot 25, dari lima komponen tersebut jumlah bobot keseluruhannya adalah 100. Yang mana hasil

evaluasinya pada tahun 2021 yaitu 64,97 dengan penilaian kinerja bobot 30 dengan nilai 23,36, pengukuran kinerja bobot 30 dengan nilai 13,77, pelaporan kinerja bobot 15 dengan nilai 13,88, dan evaluasi kinerja internal bobot 25 dengan nilai 13,96, Pada tahun 2022 yaitu 68,66 dengan penilaian kinerja bobot 30 dengan nilai 22,84, pengukuran kinerja bobot 30 dengan nilai 16,52, pelaporan kinerja bobot 15 dengan nilai 13,88, dan evaluasi kinerja internal bobot 25 dengan nilai 15,42 dan pada tahun 2023 yaitu 67,42 dengan penilaian kinerja bobot 30 dengan nilai 22,69, pengukuran kinerja bobot 30 dengan nilai 16,24, pelaporan kinerja bobot 15 dengan nilai 13,93, dan evaluasi kinerja internal bobot 25 dengan nilai 14,56, dapat kita lihat terjadi penurunan hasil evaluasi kinerja pada tahun 2023 yaitu dengan nilai 67,42, yang mana terdapat dua komponen penilaian yang menurun yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja internal. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Dharmasraya. Ini menunjukkan bahwa terdapatnya Gaya Kepemimpinan Yang kurang efektif, Lingkungan Kerja yang kurang kondusif terhadap Sekretariat Daerah dan belum maksimalnya Kepuasan Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah sehingga Kinerja Pegawai tidak tercapai secara maksimal. Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tentu berpengaruh terhadap kinerja didalam organisasi. Selain itu kurangnya Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja juga menyebabkan kurangnya loyalitas pegawai terhadap pegawai yang tentunya akan berdampak kepada Kepuasan Kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI DHARMASRAYA”.

METODOLOGI PENELITIAN

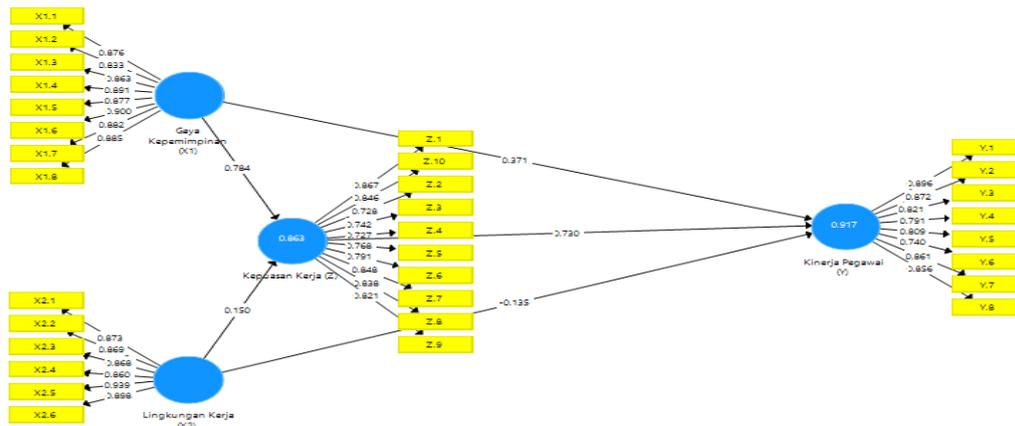
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. (Suwarsa 2023) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berpatok pada hasil yang positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi, penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk menggambarkan karakteristik individu atau kelompok. Metode ini disebut juga metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang akan diteliti dan dirumuskan, maka penelitian dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, variabel dependent (Y) Kinerja Pegawai variabel independen (X) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel intervening (Z) Kepuasan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh

nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Outer Loading

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity. Sehingga uji validitas komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Karena uji validitas Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari enam puluh enam.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,767
Lingkungan Kerja	0,783
Kinerja Pegawai	0,692
Kepuasan Kerja	0,639

Sumber: Hasil Uji Outer Model Smart PLS 2025

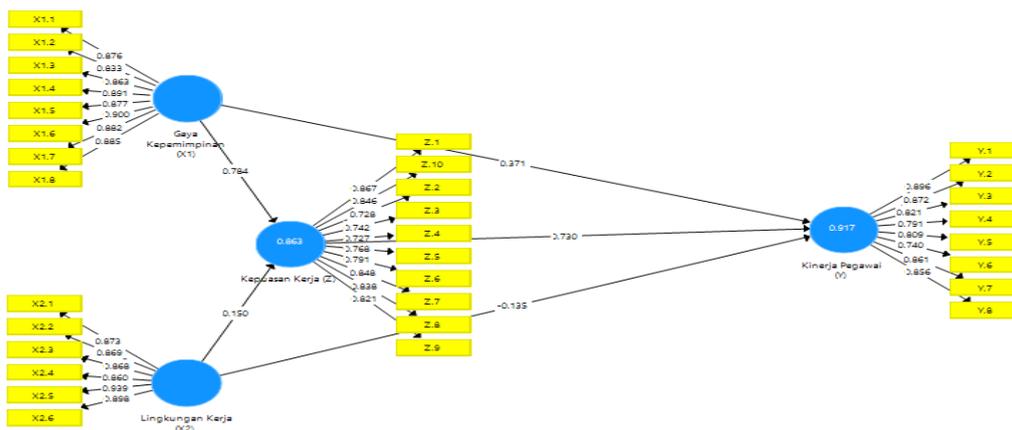
Disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Composite reliability	Cronbachs alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,957	0,963	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,944	0,956	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,936	0,947	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,937	0,946	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reability and Validity SmartPLS 2025

Ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable. Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2
Structural /Inner
Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel:

Tabel 4. Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,863	0,858
Kinerja Pegawai	0,917	0,913

Sumber: Hasil Uji R Square Smart PLS 2025

Pada table 4 terlihat nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,863 atau sebesar 86,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,917 atau sebesar 91,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Selanjutnya Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*:

Tabel 5. Result For Inner Weight

Uraian	Original Sample	Sampel Mean	Standar deviation	T Statistic	P values
Gaya Kepemimpinan => Kepuasan Kerja	0,748	0,787	0,207	3,788	0,000
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja	0,150	0,153	0,220	0,681	0,496

Gaya Kepemimpinan => Kinerja Pegawai	0,371	0,326	0.181	2,047	0.041
Lingkungan Kerja => Kinerja Pegawai	-0,135	-0,119	0.145	0,930	0.353
Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,730	0,736	0.180	4,047	0.000

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh penempatan kerja, beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 6. Result For Inner Weight

Uraian	Original Sample	Sampel Mean	Standar deviation	T Statistic	P values
Gaya Kepemimpinan => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,572	0,603	0.232	2,472	0.014
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,109	0,106	0,166	0,658	0.511

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,784 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,788 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,788 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Bupati Dharmasraya. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Kholid dan Utari 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,150 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,496 besar dari alpha 5% yaitu $0,496 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,681 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,681 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Khanafi dan Chalimah 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,371 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,41 kecil dari alpha 5% yaitu $0,41 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,047 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,047 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kerja Kantor Bupati Dharmasraya. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Kamil Hafidzi et al. 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,135 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,353 besar dari alpha 5% yaitu $0,353 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,930 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,930 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Nurdin, Razak, dan Djalante 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,730 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,047 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $4,047 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,572 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,014 kecil dari alpha 5% yaitu $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,472 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,472 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. Hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Waluyo, Setiawan, dan Charli 2024), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai yaitu 0,109 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,511 besar dari alpha 5% yaitu $0,511 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,658 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t- tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,658 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. Hipotesis H7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Kumalasari dan Efendi 2022) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya.
2. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya.
3. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya.
4. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya.
5. Terdapat antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya.
6. Kepuasan Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran:

1. Bagi Kantor Bupati Dharmasraya
 - a. Kinerja Pegawai akan meningkat apabila pihak Kantor Bupati Dharmasraya dapat meningkatkan, kualitas kerja, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang baik, prioritas kerja terhadap karyawan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktifitas, efektifitas menaikkan hasil dan komitmen dalam menjalankan tugas.
 - b. Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosi.

- c. Lingkungan Kerja melalui penerangan atau cahaya, keadaan udara, fasilitas kerja, keamanan ditempat kerja.
- d. Kepuasan Kerja melalui peningkatan gaji, promosi, atasan, manfaat ganda, kondisi operasional.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja 91,7% sedangkan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

3. Bagi Akademik

Bagi Akademik penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Peneliti berharap pada peneliti berikutnya untuk lebih menguji dan mempelajari tentang upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. Penggunaan SmartPLS sebagai alat analisis data, mungkin perlu juga dicoba alat analisis data lainnya yang kompleks dan menggunakan sampel penelitian yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, dan Khairul Azmi. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai." *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah* 2(2): 68–80. doi:10.57113/his.v2i2.58.
- Aditya, Nugrahni Eka, Salmin Dengo, dan Novie Palar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*: 1–9.
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3(1): 287–98.
- Aldyanto, Alma Septiona, Asep Darojatul Romli, dan Universitas Buana Perjuangan Karawang. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Klinik Pratama Asshofwan Kecamatan Kedungwaringin." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5(2): 5397–5406. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Amirullah. 2024. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat simpang empat." : 1–23.
- Ananta Febrianti, Surya, Tanti Indrianty, Nurul Hamini, Selli Yuniarni, Jegi Naba Romi Rvaldo, dan Ikhah Malikah. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Surya Mitra Kencana." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2(3): 83–89. <http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>.
- Anggraeni, E. F. 2024. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja." *Neraca Manajemen, Ekonomi* 3(9): 1–11.
- Arrasyd, Humam Mujib, Karnadi Karnadi, dan Minullah Minullah. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Jangkar Dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2(10): 2325. doi:10.36841/jme.v2i10.3658.
- Artamevia. 2023. "Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini." *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini* 12(2004): 6–25.
- Arya Garin Nugraha, Bintang Satria Bahri, Farhan Habiba, Fikru Irwanda, dan Chintya Ones Charli. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Budiman Swalayan." *Manajemen Kreatif*

- Jurnal 2(3): 60–69. doi:10.55606/makreju.v2i3.3206.
- Ayunasrah, Tiswanti, Ratnawati Ratnawati, Rahma Diana, dan Ansari Ansari. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4(1): 1–10. doi:10.55542/juiim.v4i1.147.
- Azhari, Ervina, La Mohamat Saleh, dan Meyke Marantika. 2023. “Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah.” *Journal Agregate* 2(2): 262–70.
- Barunawati. 2024. “Pengaruh Budaya 5R Dan Lingkungan Kerja.” 01(01): 1–14.
- Budi Cahyono, Afrid, dan Nur Nur. 2023. “The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance.” *Journal of World Science* 2(11): 1894–1906. doi:10.58344/jws.v2i11.489.
- Cahya, Fayza, Eka Putri, Roni Fadli, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Universitas Pamulang, dan Tangerang Selatan. 2024. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt klip plastik indonesia kota tangerang.” 3(1): 1191–1203.
- Candana, Dori Mittra, Rio Andhika Putra, dan Ratih Purwasih. 2023. “Journal of Science Education and Management Business.” *Journal of Science Education and Management Business* 1(1): 86–96.
- Caraka, Rahmadhani Nabillah, dan Abdul Azis. 2024. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang.” *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1(2): 248–54. doi:10.59407/jmie.v1i2.373.
- Chairunnisah, Reni, S KM, dan Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2023. *Kinerja Karyawan Teori sumber daya manusia*.
- Dana, Awaluddin La. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada KPP Pratama Malang Utara).” Tesis Universitas Islam Malang.
- Diban. 2024. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Fabu Hotel Bandung.” : 12.
- Efendi, Riskon, Edy Kusnadi Hamdun, dan Riska Ayu Pramesthi. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pg Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2(10): 2219. doi:10.36841/jme.v2i10.3640.
- Farobi, Obey Al, Yudi Guntara, dan Budi Ilham. 2024. “Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan (Studi Literature Review) Measuring Organizational Citizenship Behavior: Job Satisfaction, Competence and Leadership (Literature Review Study).” *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*: 160–66.
- Fathasena, Yuan Apra, Ramdani Bayu Putra, dan Dori Mittra Candana. 2024. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rsud arosuka solok.” 2(1): 1081–92.
- Hak, Cecep Abdul, Rita Tri Yusnita, dan Kusuma Agdhi Rahwana. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Maneksi* 12(2): 299–307. doi:10.31959/jm.v12i2.1500.
- Handayani. 2022. “Bab Iii Metode Penelitian.” Suparyanto dan Rosad (2015 5(3): 248–53.
- Hidayat, Syahrijal, Irwadi Irwadi, dan Neni Sri Wahyuni. 2024. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 5(1): 11–20. doi:10.47065/jbe.v5i1.4940.
- Hurhandayani, Annisa. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108–10. doi:10.58765/ekobil.v1i2.65.
- Jaya, A. Tenri. 2023. “Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar .” *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 4(1):

- 1–14. doi:10.46918/point.v4i1.1376.
- Kamil Hafidzi, Muhammad, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, dan Lita Oktarina. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(6): 990–1003. doi:10.31933/jemsi.v4i6.1625.
- Kasmir. 2023. “Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja.” *Jurnal Sains Manajemen* 3(1): 1–16. https://id.wikipedia.org/wiki/Danau_Sipin,_Jambi.
- Khairiah, P S, dan E Revida. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan.” *Kyberology Jurnal Ilmu* ... 2. <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kyberology/article/view/103%0Ahttps://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kyberology/article/download/103/57>.
- Khanafi, Ahmad, dan Chalimah. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Literature Review).” *Senesis* 1(1): 91–102. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1690>.
- Kholid, Mokh. Idham, dan Woro Utari. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Mustika Nusantara Amc – Malang.” *Jurnal Manajerial Bisnis* 6(3): 185–96. doi:10.37504/jmb.v6i3.545.
- Kumalasari, Prafitri, dan Sugito Efendi. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4(7): 2719–32.
- Maesaroh, Siti, Melina Anggraini, dan Hatoli Waruru. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aps.” *Jubisma* 5(2): 77–87. doi:10.58217/jubisma.v5i2.117.
- Melani, Titis, dan Suhaji. 2024. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ‘YAYASAN PHARMASI’ Semarang).” *Kajian Kuntansi Bisnis* 1(1): 103–28. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20321151&lokasi=lokal>.
- Nurdin, Mashur Razak, dan Andi Djalante. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Manaje.” *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)* . 1(3): 254–67. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm>.
- Nuzulia, Atina. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 5–24.
- Pratiwi, Agnes Amanda, Marta Widian Sari, dan Nila Pratiwi. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II ...” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8: 12111–21. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/14217>.
- Putri, Almira Amara, dan Sri Nawatmi. 2024. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8(1): 1225–36. doi:10.31955/mea.v8i1.3839.
- Putri, Nazmi Nabila, Nandang Rukanda, dan Wiwin Yuliani. 2023. “Validitas Dan Reliabilitas Angket Kemandirian Belajar.” *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 6(4): 285–90. doi:10.22460/fokus.v6i4.11006.
- Putri, Sabrina Rida. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” 8(1): 1–18.
- Refi Dwi Firli, dan Mudji Kuswinarno. 2024. “Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok.” *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi* 1(2): 88–97. doi:10.61132/jumaket.v1i2.173.
- Rizky, Muhammad. 2022. “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya

- Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3(3): 290–301. doi:10.31933/jimt.v3i3.832.
- Rosa, Nadya. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT INDOWORKERS SUKSES ABADI." *Manajemen Sumberdaya Manusia* 15(2019): 13–45.
- Rubi Babullah. 2024. "Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya." *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika* 2(4): 187–204. doi:10.61132/arjuna.v2i4.1104.
- Safahni, Juliyan, Fitri Ayu Nofirda, dan Rian Rahmat Ramadhan. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Caltex Riau." *Neraca Manajemen, Ekonomi* 3(12).
- Santika, Maya Rahmi, dan Alfian. 2023. "Quality Of Service, Price And Location On Customer Satisfaction (Case Study Of Agricultural Materials, Vito Subur Utama) In Solok Selatan District." *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business* 1(3): 1–23. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i3.1142>.
- Santoso, Laina Tussifah. 2024. "Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Perkebunan Nusantara IV Medan." 2: 280–85.
- Santoso, Puji, dan Heru Baskoro. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi." *Jurnal Simki Economic* 7(1): 120–31. doi:10.29407/jse.v7i1.199.
- Sapar, Jhony Fahrin. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin." 6(2).
- Saputra, Exsel, Marta Widian Sari, dan Vivi Nila Sari. 2024. "Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang." 3(4).
- Sari, Peni Arum, dan Ratmono Ratmono. 2021. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro." *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* 1(2): 319–31. doi:10.24127/diversifikasi.v1i2.611.
- Saripah, Melda, Ismartaya, dan Samsuri. 2024. "The Influence of Leadership Style, Work Environment and Competency on Employee Performance." *International Journal of Managemen Analytics (IJMA)* 2(3): 267–74. doi:10.59890/ijma.v2i3.2277.
- Sedarmayanti. 2024. "Lingkungan Kerja." Pengaruh Lingkungan Kerja adap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang 9: 4.
- Setiawan, Edi, dan Herry Krisnandi. 2023. "The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The DPR RI." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 12(1): 81–102. doi:10.37676/ekombis.v12i1.4936.
- Shyreen A, N., Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya A, Berliana Febrianti, dan Aulia Asmarani. 2022. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(4): 463–73.
- Sri Larasati, 2021. 2022. "Prinsip Manajemen Henry Fayol." Bab Ii Kajian Pustaka 2.1 12(2004): 6–25.
- Sugiyono. 2024. "Sugiyono- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta." *Metode Penelitian*: 32–41.
- Sumantri, Eko, Pantun Bukit, dan Sudirman Sudirman. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 8(2): 1590. doi:10.33087/jmas.v8i2.1415.
- Sutisna, Nadia Wirdha, dan Anne Effane. 2022. "Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana." *Jurnal Karimah Tauhid* 1(2): 227–33.
- Suwarsa, Toto. 2023. "Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020." *Jurnal Akuntansi* 51(1): 1–15.
- Tabuk, Sungai, dan Kabupaten Banjar. 2023. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

- KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN PURBALINGGA.” 2(02): 349–65.
- Taufan, Sonny. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Otomotif.” *KALBISCIENTIA Jurnal Sains dan Teknologi* 9(2): 67–74. doi:10.53008/kalbiscientia.v9i2.2098.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner.” *Agora* 6(1).
- Triastuti, Dinie Anisa. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management Review* 2(2): 203. doi:10.25157/jmr.v2i2.1796.
- Wahyuningsih, Sri, dan Catur Sasi Kirono. 2024. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat.” *YUME: Journal of Management* 7(2): 572–87.
- Waluyo, Nadya, Osma Setiawan, dan Chintya Ones Charli. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveningnya.” 2(3): 1–15.
- Wulandari, Rosalina Ayu, Ida Aju Brahmasari, dan Ida Aju Brahma Ratih. 2024. “The Influences of Job Design, Competence and Rewards on Job Satisfaction and Employee Performance of PDAM Delta Tirta Sidoarjo Regency.” *International Journal of Economics* 3(1): 109–22. doi:10.55299/ijec.v3i1.577.
- Yamin, S. 2021. *Tutorial Statistik Spss, Lisrel, Warppls, & Jasp (Mudah & Aplikatif) (Vol. 1)*. Dewangga Energi Internasional Publishing.
- Yana, Sri Abdul, dan Rasyid Syamsuri. 2023. “Jurnal Bisnis Mahasiswa Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Airindo Sentra Medika Cabang Medan Info Artikel Abstrak.” *Jurnal Bisnis Mahasiswa*: 67–78.
- Yusri, Ahmand Zaki dan Diyan. 2023. “Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 7(2): 809–20.
- Yusuf Iis, Em, Wahyuddin Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, dan Irada Sinta. 2022. “the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh.” *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)* 2(2): 227–36. doi:10.54443/ijebas.v2i2.191.