

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3>

Received: 17 Oktober 2023, Revised: 15 November 2023, Publish: 02 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Eldy Kasra¹, Hapzi Ali²

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, email:

eldy25041986@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

hapzi.ali@gmail.com

Corresponding author: Eldy Kasra¹

Abstrak: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. **Tujuan** dari penulisan ini adalah untuk mengembangkan hipotesis tentang hubungan antar variabel yang akan diterapkan pada penelitian selanjutnya. Media internet akademis seperti Mendeley, Google Scholar, dan perpustakaan online semuanya memuat item penelitian. Metode riset dengan *library research* bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Analisis deskriptif kuantitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; dan 3) Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

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

Abstract: *The effect of leadership style, work environment and employee performance on job satisfaction is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. This article's goal is to develop a hypothesis about the relationship between the factors that will be applied in subsequent studies. Items for research found in academic internet media such as Mendeley, Google Scholar, and online libraries. Open access e-journals and e-books are the source of the research methodology used in Quantitative descriptive analysis. The results of this article: 1) leadership style has an effect on job satisfaction; 2) work environment has an effect on job satisfaction; and 3) employee performance has an effect on job satisfaction.*

Keyword: *Leadership Style, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Tujuan organisasi ditentukan oleh pola tugas dan pengawasan yang diikuti oleh pemimpin dan karyawan; dengan kata lain kinerja pegawai menentukan produktivitas organisasi. Maka sumber daya manusia yang tergabung dalam perusahaanlah yang memulai dan memutuskan segala kegiatan yang dilakukan dalam setiap kegiatan.

SDM adalah bagian penting dari setiap perusahaan. Menurut (Medina dkk, 2013), direktur SDM juga harus mampu mengembangkan dan mengidentifikasi aset sumber daya manusia yang berkaliber tinggi dan berkinerja tinggi. Kinerja merupakan ukuran kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi persyaratan organisasi (Simamora, 2014). Pemimpin di sebuah perusahaan memainkan peran penting dalam menumbuhkan lingkungan motivasi di antara anggota. Sebagian besar menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya melalui pendekatan individu saat mengelola sumber daya yang tersedia (Feri et al., 2020). Yang tidak kalah pentingnya dengan memenuhi tuntutan setiap karyawan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal adalah kebahagiaan kerja (Usman, 2011). Kekhawatiran terhadap kinerja karyawan menunjukkan hal berikut: pentingnya tanggung jawab eksekutif dan administratif kepala HR. Organisasi secara keseluruhan secara bertahap akan mengalami penurunan kinerja jika permasalahan kinerja ini tidak ditangani sebagaimana diharapkan, yang akan merugikan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang karena sejumlah alasan, termasuk kinerja rendah, lingkungan kerja yang buruk, dan gaya kepemimpinan (Paramita, 2018). Kinerja yang kurang maksimal merupakan salah satu ciri kebahagiaan kerja, oleh karena itu diperlukan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut. Uraian dasar berikut mungkin dapat digunakan untuk menetapkan kesulitan-kesulitan yang akan dieksplorasi dalam rangka mengembangkan hipotesis penelitian secara spesifik yakni merumuskan: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja; 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; 3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; 4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; 6) Pengaruh kepuasan kerja terbukti memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; dan 7) Pengaruh kepuasan kerja terbukti memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Metode penulisan artikel Literatur Review ini adalah menggunakan metode kuantitatif dan kajian kepustakaan, termasuk informasi dari *Mendeley*, *Google Scholar* dan *Library Research*. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai di BNN Kabupaten Kuantan Singingi baik PNS, POLRI maupun PPNPN yang berjumlah 25 (dua puluh lima) orang. Dengan menggunakan metode sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga berjumlah 25 orang yang dijadikan sampel.

Data primer yang dikumpulkan peneliti langsung dari objek penelitian melalui kuesioner, Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yang merupakan pengukuran untuk menentukan berapa panjang dan pendek interval yang ada pada alat ukur. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif dengan teknik statistik. *Partial Least Square (PLS)* adalah teknik statistik yang digunakan, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, *PLS* teknik analisis yang efektif (Noor, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan, dan metode, berikut adalah hasil dari artikel ini:

Gaya Kepemimpinan

Teknik yang digunakan manajer untuk memotivasi dan mengarahkan anggota staf menuju tujuan disebut sebagai kepemimpinan. Teori model *Fiedler contingency model* mendukung hal ini, dimana menerangkan bahwa kelompok yang sukses berpegang pada kesesuaian yang tepat antara gaya interaksi pemimpin dengan anggota dan seberapa jauh keadaan menghasilkan kontrol dan pengaruh kepada pemimpin (Robbin dan Judge, 2015). Menurut Miftah (2010), gaya kepemimpinan seseorang mengacu pada konvensi perilaku yang mereka gunakan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Seseorang yang mengikuti strategi dan berinteraksi dengan bawahan lain dengan metode tertentu dianggap sebagai pemimpin.

Fungsi kepemimpinan adalah menjadi kekuatan dinamis yang menginspirasi, menggerakkan, dan mengorganisir suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah seni memotivasi orang lain dengan cara memimpin, membimbing, dan membujuk mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan pandangan di atas, ditarik kesimpulan bahwa gaya pemimpin mengacu bagaimana mereka memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola bawahannya agar menyiapkan tugas dengan sukses dan efisien.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ideal adalah tempat di mana pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya seefektif, seaman, sehat, dan menyenangkan mungkin. Menurut Nitisemito dan Sunyoto (2008), lingkungan kerja mencakup semua yang ada bagi pegawai dan berpotensi membuat seberapa baik mereka menyelesaikan tugas. Contoh elemen tersebut termasuk pencahayaan, musik, dan kebersihan. Dengan demikian, kemampuan seseorang dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan menentukan hasil yang nyata.

Lingkungan kerja juga dapat merujuk pada semua peralatan dan prasarana yang dipakai, lingkungan fisik di mana mereka bekerja, prosedur kerja, dan aturan kerja kelompok dan solo (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja mengacu pada pengaruh karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan. Hal ini juga mengacu pada kemungkinan perubahan psikologis sebagai respons terhadap kejadian yang dialami karyawan di kantor/perusahaan atau dalam kondisi tertentu yang membutuhkan pemantauan ekstra dari Perusahaan/kantor, contoh kejenuhan di saat bekerja dan kelelahan (Schults dan Schultz, 2006).

Menurut sudut pandang di atas, lingkungan kerja karyawan mencakup semua yang berada disekitaran mereka dan dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja sering kali didefinisikan sebagai serangkaian keadaan dan suasana yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dan beroperasi dengan sebaik-baiknya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya (Bangun, 2012). Menurut sudut pandang lain, kinerja adalah suatu sistem yang mengevaluasi pekerjaan pegawai secara keseluruhan atau gabungan hasil kerja, atau apa yang harus dilakukan seseorang, dan keterampilannya dalam mencapai hasil tersebut (Sedarmayanti, 2011). Cara lain untuk mendefinisikan kinerja yaitu memperoleh hasil pencapaian seorang pegawai pada pekerjaannya sehubungan persyaratan terkait pekerjaan tertentu (Robbins, 2008).

Sebagaimana dikemukakan pada uraian di atas, kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Ukuran seperti kinerja karyawan dapat dimanfaatkan untuk menetapkan perbandingan antara hasil penyelesaian tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Sikap baik dari hasil kerja seseorang yang timbul dari penilaian kualitasnya disebut sebagai kepuasan kerja (Robbinson dan Judge, 2015). Sentimen positif terhadap pekerjaan seseorang dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan rasa negatif dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Hasibuan, 2014). Reaksi emosional yang dimiliki seseorang terhadap keadaan dan lingkungan kerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan diperoleh ketika reaksi emosional berupa emosi puas dan tidak puas terhadap hasil kerja seseorang; jika sentimen tersebut tidak puas, maka pegawai tersebut tidak merasakan puas dengan hasil kerjanya. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif pegawai pada hasil kerja dan semua yang dijalani di tempat bekerjanya (Sopiah, 2008).

Individualitas adalah cara lain untuk mendefinisikan kepuasan kerja: semakin banyak fitur pekerjaan yang selaras dengan preferensi pribadi, semakin puas seseorang dengan pekerjaannya, dan sebaliknya (Noor, 2013).

Berdasarkan berbagai sudut pandang ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa respons emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya menentukan apakah mereka puas dengan pekerjaannya atau tidak. Akibatnya, bisnis atau organisasi harus mengenali dan memenuhi tuntutan tenaga kerjanya.

Hasil Review Artikel Relevan

Mereview terkait artikel sebagai dasar dalam penetapan hipotesis penelitian dengan menjelaskan temuan penelitian sebelumnya, menguraikan persamaan dan perbedaannya dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti yang ditunjukkan tabel-1.

Tabel 1: Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Pradana, R. A., & Santoso, B. 2022)	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	H1
2	(Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. 2020)	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	H1
3	(Sasandaru, Citra Rarasati 2019)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	H2
4	(Prahasti, S., & Wahyono, W. 2018)	Lingkungan kerja dan Budaya oeganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	H2
5	(Bahri, H. M. S., & SE, M. 2018)	Kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	H3
6	(Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. 2018)	Kinerja pegawai dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Budaya kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	H3

Pembahasan

Berdasarkan pembahasan artikel ini adalah untuk mengevaluasi literatur terkait, mengkaji hubungan antar faktor, dan mengembangkan strategi kajian pemikiran konseptual berdasarkan temuan penelitian:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengikut atau bawahan karena suatu alasan tertentu dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya (Edison et al., 2018). Setiap orang merasakan kepuasan kerja secara berbeda; Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan orang berbeda-beda tergantung pada penilaian yang relevan dengannya (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015). Hal ini telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian sebelumnya termasuk (Feri et al., 2020); (Abdulwahed dkk., 2022); dan (Widianto dan Supriyono, 2018) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut (Lestari dan Suryani, 2018), temuan investigasi yang dilakukan di PT. Univenus, Kragilan Serang 2018 memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang penting dan menguntungkan kepada kinerja pekerja. Demikian pula (Tambunan, 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Anjur Nauli Medan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja yang berada di sekitaran pegawai dan berpotensi mempengaruhi cara kerja dilaksanakan secara bersama-sama disebut sebagai lingkungan kerja (Paendong et al., 2019). Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh (Sitinjak, 2018) yang memperlihatkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dikemukakan oleh (Rivai dan Sagala, 2009) dan (Sugiono dan Pratista, 2018) bahwa suasana aman, nyaman serta kondusif bagi kesehatan dapat menghasilkan produktivitas pekerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya, seseorang akan mengalami kebahagiaan. buruh. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang optimal tidak hanya menumbuhkan efisiensi pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh karyawan di dalam organisasi, namun juga rasa nyaman dan aman pada akhirnya berujung pada rasa puas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Seseorang menduduki posisi kepemimpinan adalah seseorang yang dengan bakatnya sendiri dan baik mempunyai jabatan resmi maupun tidak, dapat membujuk kelompok yang dipimpinnya untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu (Veithzal Rivai, 2014). Pola perilaku atau kepribadian seorang pemimpin dapat mengungkapkan gaya kepemimpinannya, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi bawahannya.

Menurut sejumlah penelitian terdahulu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin (Lestari & Suryani, 2018); (Tambunan, 2020); (Abdulwahed et al., 2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies menurut (Feri et al., 2020), yang menemukan bahwa gaya memimpin memiliki pengaruh menguntungkan yang besar secara statistik pada kinerja pekerja. Selain itu, (Feri et al., 2020) menjelaskan gaya kepemimpinan yaitu gaya yang menggunakan energi serta semangat untuk menyelesaikan sesuatu guna menginspirasi, membangkitkan, dan mentransformasikan pengikut atau pekerja dengan visi dan kegembiraan untuk mencapai suatu tujuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas kerja yang memadai membuat tingkat focus kerja karyawan meningkat ketika mereka melakukan pekerjaan dalam suasana nyaman yang

menyediakan fasilitas yang diperlukan. Tingkat fokus karyawan juga meningkat dalam situasi ini. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja (Wijaya, 2017). Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (Samson et al., 2015).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap individu pada berbagai bagian pekerjaannya menentukan seberapa puas dia terhadap pekerjaannya (Suwatno dan Priansa, 2011). Kapasitas seseorang untuk mengeksekusi kemampuan tertentu kemudian digambarkan sebagai kinerjanya (Sinambela et al. 2012). Beberapa penelitian terdahulu (Wibowo & Putra, 2016) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, mendukung anggapan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada sejumlah penelitian sebelumnya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Eliyana et al., 2019), (Mukmin et al., 2021) dan (Iis & Yanita, 2021).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah proses membuat orang lain untuk mengikuti tujuan, menginspirasi pengikut untuk berperilaku sesuai tujuan tersebut, dan membujuk orang lain untuk meningkatkan budaya kelompok (Tambunan, 2020). Menurut (Bakotić & Fiskovića, 2013), karyawan sering kali menunjukkan kepuasan kerja dengan mengungkapkan kesukaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan tingkat kenikmatan yang didapat dari mengelola perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Abdulwahed et al., 2022) (Eliyana et al., 2019) dan (Lestari & Suryani 2018), bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur dengan kepuasan kerja. Penelitian (Mukmin et al., 2021) yang memperlihatkan bahwa karena pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang tinggi dibandingkan pengaruh langsung, maka kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian (Widianto & Supriyono, 2018) pada pegawai Bank Syariah yang menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai sebuah intervensi mempunyai dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

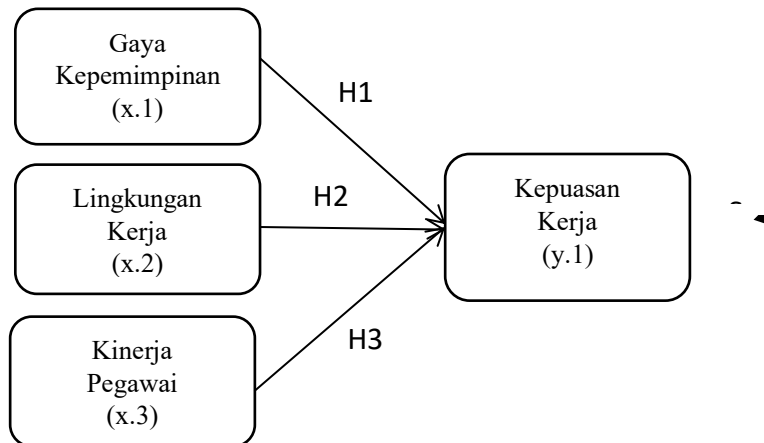
Lingkungan sekitar, prosedur kerja, dan ruang kerja yang berpengaruh pada seorang karyawan, semuanya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerjanya. (Sedarmayati, 2009) mengartikan lingkungan kerja sebagai seluruh peralatan dan perlengkapan yang dipakai di lingkungan kerja, tata cara kerjanya, dan pengaturannya dalam bekerja baik secara personal atau kelompok. (Ishak dan Tanjung, 2003) menegaskan bahwa salah satu keuntungan dari tempat kerja adalah menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan output dan kinerja. Kelebihan kerja dengan staf yang motivasi meningkat adalah bahwa tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan akurat, memastikan bahwa tugas tersebut diselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan sesuai dengan standar yang tepat (Sedarmayanti, 2009).

Hasil penelitian ini sesuai dengan (Huda, 2017) yang memperlihatkan bahwa kebahagiaan kerja pada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Hasil pengujian memvalidasi bahwa perbedaan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat menyebabkan disparitas kinerja karyawan. Menurut (Widodo, 2014) memperlihatkan bahwa hubungan antara dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki fungsi mediasi yang bermanfaat bagi Hasil kerja pekerja Coca-Cola. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya

bahwa tempat kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja pekerja, yang dimediasi oleh kepuasan kerja pekerja.

Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah rerangka konseptual artikel ini seperti gambar-1.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, masih banyak variable lain, diantaranya adalah:

- 1) Motivasi Kerja: (Pradana, R. A, et al., 2022), (Paendong, J., Sentosa, E., et al., 2020), (Harsono, H., et al., 2023).
- 2) Budaya Organisasi: (Prahasti, S., et al., 2018), (Rafiie, D. S., Azis, N., et al., 2018), (Prasetyo, I., et al., 2023)
- 3) Promosi Jabatan: (Nugraha, et al., 2016), (Saputra, et al., 2017), (Fadli, A., 2020).

KESIMPULAN

Kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja; 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 6) Kepuasan kerja terbukti berpengaruh memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; dan 7) Kepuasan kerja terbukti berpengaruh memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). *Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur’s passion among the employees of Pakistan. Asia Pacific Management Review.*

Akdon, (2011). *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta.

Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen.* Jakad Media Publishing.

- Bakotić, D., & Fiskovića, C. (2013). *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company*. 4(2), 206–213.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131-141.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v4i1.172>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PDAM Kota Malang). *Jurnal Repository Universitas Widyagama malang*.
- Iis, E. Y., & Yanita. (2021). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>.
- Medina, J., Garza, I. D. L., & Chein, N. (2013). *The Impact of Stress and the Working Environment on Job Satisfaction and Decision-Making among Women Entrepreneurs in Mexico*. *International Journal of Business and Social Research*, 3(3), 164–173.
- Miftah, T. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(3).
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2015). *Analisis Data penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt astra daihatsu cabang pasar minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Paramita, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Business Banking Area Medan Imam Bonjol. Universitas Sumatera Utara.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). 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.

- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rafie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A., (2015), *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). "Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town" *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, ISSN: 2349-0330, E-ISSN: 2349-0349, 3(12), 76–89.
- Saputra, I. D. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sasandaru, C. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Schultz, D. and Schulz, S.E. (2006), *Psycholgi and Work Today nine edition*. Person Education, New Jersey.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiono, E. & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.14: 43-58.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Priansa, H. J., & Donni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, L. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anjur Nauli Medan. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 7(1). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen Teori, praktik dan Riset Pendidikan (Edisi 3.)*: Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(17), 1–20.
- Widodo. 2014. *Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi Vol 13*.

- Widyastuti, N., & Palupiningdyah., (2015), Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 76-77
- Wijaya, Hendry. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal STIE Rahmadiyah Sekayu*, ISSN: 2540 - 816X, Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017.