

# Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Kantor Pos Sidoarjo

Oleh:

Aulia Najundasari Putri

Dewi Andriani, SE. MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



# Pendahuluan

Kinerja karyawan mencerminkan adanya sumber daya manusia yang bagus [2]. Kinerja yang buruk dapat membahayakan eksistensi nya jika tidak dapat mencapai perencanaan tujuan sebelumnya. Kinerja yang buruk dapat membahayakan eksistensi nya jika tidak dapat mencapai perencanaan tujuan sebelumnya [3]. Kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi harus memberikan pengarahan terhadap usaha semua anggota. Apabila kepemimpinan ditiadakan, hubungan antara tujuan organisasi dan tujuan perseorangan tidak akan searah [4]. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik akan membuat karyawan lebih puas dan mendapatkan dorongan untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya [5].

# Pendahuluan

*Research gap* didalam penelitian ini yaitu adanya *evidence gap* dimana dapat dilihat dari inkonsistensi hasil penelitian yang membuktikan hasil yang bervariasi, hasil tersebut dapat dilihat adanya perbedaan variabel lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening berpengaruh terhadap kinerja C. R. Anggraini and H. Jatmiko (2022) [6]. Berbeda dengan lingkungan kerja dengan intervening berupa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja M. Y. Indra, Z. Yenni, and L. Lusiana (2022) [7]. Selain itu pada variabel kepemimpinan yang dilakukan oleh Y. Rivaldo and S. L. Ratnasari (2020) [8] menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Alasan melakukan penelitian ini adalah berdasarkan saran dari W. Astuti and O. S. Rahardjo (2021) [9] untuk meneliti kinerja karyawan melalui wawancara dengan supervisi atau pimpinan secara langsung Selain itu, alasan penelitian ini juga berdasarkan peneliti B. R. Purnomo and H. W. Dewi (2022) [10] untuk menggunakan variabel lain agar dapat mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan menggunakan variabel kepemimpinan.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Bagaimana pengaruh meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

# Metode

- Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif
- Populasi: 58 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
- Sampel: 58 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
- Teknik pengambilan sampel: sampel jenuh
- Teknik Analisis Data: Analisis jalur, asumsi klasik , Uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, dan analisis deskriptif

# Hasil

## Uji Hipotesis Uji t Model 1 X Terhadap Z

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.474	2.499		2.590	.012
	Kepemimpinan	.264	.055	.360	4.811	.000
	Lingkungan Kerja	.573	.067	.637	8.506	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan degree of freedom sebesar  $k=2$  dan  $df2 = n-k-1$  ( $58-2-1= 55$ ) sehingga diperoleh ttabel sebesar 2,004 , maka dapat disimpulkan:**

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

H0 = Variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 = Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 4,811 hal ini menunjukkan thitung 4,811 lebih besar dari ttabel 2,004. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H0 = Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 = Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 8,506 hal ini menunjukkan thitung 8,506 lebih besar dari ttabel 2,004. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara signifikan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

# Hasil

## Uji Hipotesis Uji t Model 2 X terhadap Y

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.210	3.070		8.864	.000
	Kepemimpinan	.203	.068	.380	2.965	.004
	Lingkungan Kerja	.162	.079	.262	2.045	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,965 hal ini menunjukkan thitung  $2,965 > t_{tabel} 2,004$ . Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,045 hal ini menunjukkan thitung 2,045 lebih besar dari  $t_{tabel} 2,004$ . H0 ditolak dan H1 diterima, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

# Hasil

## Uji Hipotesis Uji t Model 3 Z terhadap Y

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.934	2.841		5.960	.000
	Kepuasan Kerja	.614	.070	.761	8.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H0 = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 = Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t menunjukkan  $t_{hitung} 2,965 > t_{tabel} 2,003$ . Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

# Hasil

## Uji Hipotesis Uji f Model 1 X Terhadap Z

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008.504	2	504.252	93.970	.000 <sup>b</sup>
	Residual	295.137	55	5.366		
	Total	1303.641	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

F hitung diperoleh sebesar 12,418 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,16, f hitung >f tabel  $93,970 > 3,16$  dan nilai sig. yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$  dengan demikian secara simultan variabel X terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

F hitung diperoleh sebesar 93,970 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,16, f hitung >f tabel  $93,970 > 3,16$  dan nilai sig. yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$  dengan demikian secara simultan variabel X terdapat pengaruh terhadap variabel Z.

$$\begin{aligned} Df &= f(k;n-k) \\ &= f(2; 58-2) \\ &= f(2; 56) \\ &= 3,16 \end{aligned}$$

# Hasil

## Uji Hipotesis Uji f Model 2 X Terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,013	2	107,506	12,418	.000 <sup>b</sup>
	Residual	476,163	55	8,658		
	Total	691,176	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

F hitung diperoleh sebesar 12,418 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,16, f hitung > f tabel  $12,418 > 3,16$  dan nilai sig. yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$  dengan demikian secara simultan variabel X terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

## Uji f Model 3 Z Terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.640	1	17.640	6.813	.012 <sup>b</sup>
	Residual	144.992	56	2.589		
	Total	162.632	57			

a. Dependent Variable: abs\_res

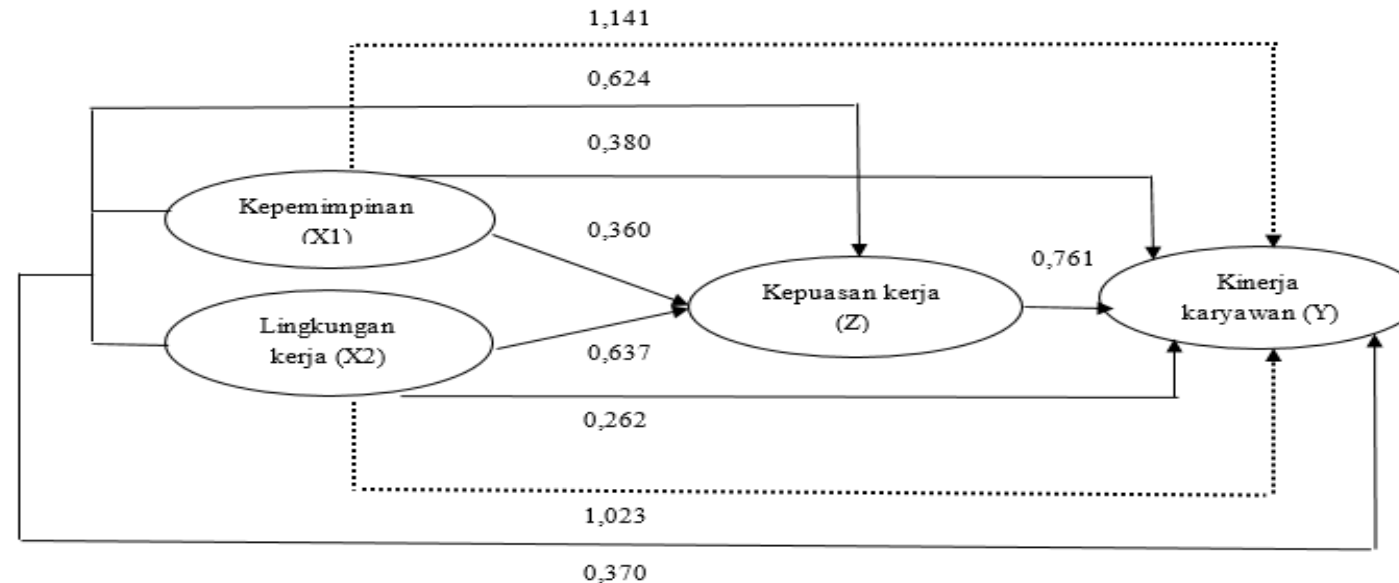
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

F hitung diperoleh sebesar 6,813 kemudian f tabel menunjukkan nilai 4,01, f hitung > f tabel  $6,813 > 4,01$  dan nilai sig. yang dihasilkan adalah  $0,012 < 0,05$  dengan demikian secara simultan variabel Z terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

# Hasil

## ANALISIS JALUR

unstandardized					
Jalur	Beta	T Hitung	Sig.	A.	Keterangan
X <sub>1</sub> ke Z	0,264	4,292	0,000	<0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> ke Z	0,573	5,228	0,000	<0,05	Signifikan
X <sub>1</sub> ke Y	0,203	2,858	0,004	<0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> ke Y	0,162	5,313	0,046	<0,05	Signifikan
Z ke Y	0,614	4,234	0,000	<0,05	Signifikan
X1 X2 ke Y	0,199	2,677	0,010	<0,05	Signifikan
X1 X2 ke Z	0,249	3,536	0,001	<0,05	Signifikan



# Pembahasan

- **1. H1: kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Karyawan di Kantor Pos Sidoarjo merasa senang terhadap atasannya yang dapat menjadi contoh bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan memotivasi karyawan lain. Sehingga, dengan adanya pemimpin yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja meningkat. Penelitian ini relevan dengan pendapat dari Damar Tedja Sukmana Indarto (2018), yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

# Pembahasan

- **2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.**

Suasana tempat kerja di Kantor Pos Sidoarjo bersih tenang dan memiliki pecahayaan yang cukup dalam mendukung lancarnya kegiatan operasional perusahaan. Selain itu tempat kerjanya tenang dan terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahannya. Dengan lingkungan yang menunjang kelancaran jasa yang ditawarkan Kantor Pos Sidoarjo maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini relevan dengan pendapat dari Nur Pujiyati, Purwito Kesdu AC (2021) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

# Pembahasan

- **3. H3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Pimpinan dari Kantor Pos Sidoarjo mampu berkomunikasi dengan baik pada bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan karyawannya dalam mencapai target yang sudah ditetapkan dan mampu dalam mengambil keputusan ketika terjadi permasalahan. Jika kepemimpinan berjalan dengan baik maka, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin meningkat. Selain itu, lingkungan kerja di Kantor Pos memiliki pencahayaan yang cukup dan lingkungan yang bersih sehingga, karyawan merasa nyaman dan kepuasan kerja semakin tinggi. Riset ini sesuai dengan penelitian dari Rini Astuti, Iverizkinawati (2018) berpendapat kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

# Pembahasan

- **4. H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

Dari hasil analisis yang dilakukan mencerminkan variabel komitmen organisasi PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki komitmen yang baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Sehingga, melalui kontribusi yang tinggi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Selain itu, dapat dilihat dari sikap karyawan yang selalu taat pada aturan perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi ini, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil ini relevan dengan pendapat dari (Angraini et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

# Pembahasan

- **H5: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan di Kantor Pos Sidoarjo berjalan dengan efektif yang tercermin dari cara atasan dalam memberikan motivasi sebelum semua pekerjaan dimulai dan diadakannya beberapa seminar dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu, pemimpin juga dapat mengendalikan emosi ketika terdapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dengan kepemimpinan seperti ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Hanifah Jasin, Melpiani Pane (2021) kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan.

# Pembahasan

- **H6: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

Pimpinan dari Kantor Pos Sidoarjo mampu berkomunikasi dengan baik pada bawahannya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan lainnya dalam bekerja. Upaya yang dilakukan pemimpin di Kantor Pos Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dilakukan dengan memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang mampu memiliki kontribusi penuh bagi perusahaan dan memiliki kinerja yang bagus. Selain itu juga dilakukan dengan cara menawarkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan pokok dalam memenuhi kebutuhan dasar. Sehingga melalui kepuasan kerja seperti yang diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja. Riset ini sejalan dengan pendapat dari Syaharuddin, Y (2019) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Samarida secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja.

# Pembahasan

- **H7: Lingkungan kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.**

Tempat kerja Kantor Pos Sidoarjo tenang dan terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahannya. Dengan lingkungan yang nyaman dan bersih menunjang kelancaran jasa yang ditawarkan Kantor Pos Sidoarjo maka, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan pendapat dari Nur Pujiyati, Purwito Kesdu AC (2021) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini relevan dengan pendapat dari Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

# Pembahasan

- **H8: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.**

Suasana kerja di Kantor Pos Sidoarjo yang tenang nyaman dan bersih membuat para pegawainya merasa nyaman dan puas dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dengan terciptanya kepuasan kerja di antara para pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari pendapat Prafitri Kumalasari, Sugito Efendi (2022); Ferry Panjaitan, Johnson Pasaribu, Janpianta Bangun 2022 berpendapat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara signifikan.

# Pembahasan

- **H9: Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja karyawan.**

Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan para bawahannya dan mampu memotivasi dengan baik dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan Kantor Pos Sidoarjo dalam memaksimalkan kinerjanya. Selain itu, lingkungan yang ada di Kantor Pos Sidoarjo memiliki suasana yang nyaman dan bersih. Selain itu memiliki pencahayaan yang cukup, hubungan kerja di antara para karyawan terjalin dengan baik dan bersifat kekeluargaan. Lingkungan yang ada di Kantor Pos Sidoarjo ini membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan dengan baik. Riset ini didukung oleh Cristian Rizqi Anggraini, Hadi Jatmiko (2022); M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, Sri Yanti (2021) yang menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

# Temuan Penting Penelitian

- 1) Damar Tedja Sukmana Indarto (2018) yang berpendapat bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 2) pendapat dari Nur Pujiyati, Purwito Kesdu AC (2021) yang berpendapat bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 3) Rini Astuti, Iverizkinawati (2018) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 4) Andri Irfad, Fauji Sanusi, Moh. Mukhsin (2021); Nur Pujiyati, Purwito Kesdu AC (2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- 5) Hanifah Jasin, Melpiani Pane (2021) yang berpendapat bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 6) Syaharuddin, Y (2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- 7) Nur Pujiyati, Purwito Kesdu AC (2021) dan Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh (2019) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
- 8) Hasil ini sejalan dengan penelitian dari pendapat Prafitri Kumalasari, Sugito Efendi (2022); Ferry Panjaitan, Johnson Pasaribu, Janpianta Bangun 2022 berpendapat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara signifikan.
- 9) Cristian Rizqi Anggraini, Hadi Jatmiko (2022); M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, Sri Yanti (2021) yang menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

# Manfaat Penelitian

- Untuk menganalisis dampak kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- Untuk menganalisis dampak Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Untuk menganalisis dampak Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- Untuk menganalisis dampak Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- Untuk menganalisis dampak Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- Untuk menganalisis dampak Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- Untuk menganalisis dampak Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Untuk menganalisis dampak Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- Untuk menganalisis dampak Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja karyawan.

# Referensi

- [1] H. Jasin and M. Pane, "Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan," *Pros. Semin. Nas. Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 375–386, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8302%0Ahttp://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/download/8302/6143>
- [2] L. Z. Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*, Cetakan 1. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021. [Online]. Available: <https://qiaramedia.com/media/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunaka-1a7d8ace.pdf>
- [3] M. & D. S. Rokib, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon.*, vol. 11, no. 2, pp. 108–127, 2018.
- [4] D. T. Sukmana and I. Indarto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 2, pp. 128–141, 2018, doi: 10.26623/jreb.v11i2.1081.
- [5] N. Pujiyati and P. Kesdu, "Employee Performance Behavior from the Aspects of Work Discipline , Competence and Work Environment with Job Satisfaction as Mediation," *J. Magister Manaj.*, pp. 1–9, 2021.
- [6] C. R. Anggraini and H. Jatmiko, "Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Hotel 88 Jember )," *Sadar Wisata J. Pariwisata*, vol. 5, no. 1, pp. 23–27, 2022.
- [7] M. Y. Indra, Z. Yenni, and L. Lusiana, "Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi," *J. Bus. Econ.*, vol. 7, no. 3, pp. 266–278, 2022.
- [8] Y. Rivaldo and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 505–515, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2727.
- [9] W. Astuti and O. S. Rahardjo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah," *Emba*, vol. 9, no. 2, pp. 1185–1196, 2021.
- [10] B. R. Purnomo and H. W. Dewi, "Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timur Jaya," *Media Mahard.*, vol. 21, no. 1, pp. 979–983, 2022, [Online]. Available: [https://www.researchgate.net/publication/314064105\\_Rancang\\_Bangun\\_Aplikasi\\_Sistem\\_Pemilihan\\_Kepala\\_Desa\\_Yang\\_Terintegrasi\\_Dengan\\_SMS\\_Gateway](https://www.researchgate.net/publication/314064105_Rancang_Bangun_Aplikasi_Sistem_Pemilihan_Kepala_Desa_Yang_Terintegrasi_Dengan_SMS_Gateway)

# Referensi

- [11] S. Sagala, *Pendekatan Model Penelitian*, Cetakan 1. Jakarta: Prenamedia Group, 2018. [Online]. Available: [https://www.google.co.id/books/edition/Pendekatan\\_Model\\_Kepemimpinan/sMNoDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepemimpinan+adalah&pg=PA56&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Pendekatan_Model_Kepemimpinan/sMNoDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepemimpinan+adalah&pg=PA56&printsec=frontcover)
- [12] Z. R. Morsen, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 3, no. 2, pp. 1–7, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v3i2.3940.
- [13] E. R. Saputri, "Perilaku Investor dalam Mengambil Keputusan: Studi Kasus di Indonesia," *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 12, no. 1, pp. 323–333, 2023.
- [14] W. O. Z. Muizu, U. Kaltum, and E. T. Sule, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. Kewirausahaan Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 61–78, 2019, doi: 10.31328/bmb.v1i2.100.
- [15] R. N. Adha, N. Qomariyah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [16] S. Farisi and M. T. Lesmana, "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja," *Semin. Nas. Teknol. Edukasi dan Hum. 2021, ke-1*, vol. 1, pp. 336–351, 2021.
- [17] A. Octarina, Komang and K. Ardana, I, "Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate," *E-Journal Manag.*, vol. 11, no. 1, pp. 102–126, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11i1.p06>
- [18] Sutrisno, M. M. Amalia, K. Mere, A. Bakar, and D. N. C. Arta, "Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 3, pp. 1871–1881, 2023.
- [19] H. . Ismail, A. M. F. Kessi, I. Tajuddin, and M. Abbas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 233–246, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.897.
- [20] Sutrisno, Herdiyanti, M. Asir, M. Yusuf, and R. Ardianto, "The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 6, pp. 3476–3482, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

# Referensi

- [21] F. P. Wibowo and F. W. Tholok, "Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta," *Sains J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 11, no. 2, pp. 218–236, 2019, doi: 10.35448/jmb.v11i2.6060.
- [22] A. Nurrohmat and R. Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 82–85, 2021, doi: 10.35697/jrbi.v2i2.71.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Edisi ke 2. Bandung, 2019.
- [24] I. Imron, "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang," *Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 5, no. 1, pp. 19–28, 2019, doi: 10.31294/ijse.v5i1.5861.
- [25] H. Usman, *Kepemimpinan Efektif*, Cetakan 1. Jakarta: CV Bumi Aksara, 2019. [Online]. Available: [https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan\\_Efektif/xVL5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepemimpinan+efektif+usman&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Efektif/xVL5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepemimpinan+efektif+usman&printsec=frontcover)
- [26] N. Midangsi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*, Cetakan 1. Bali: Nilacakra, 2021. [Online]. Available: [https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan\\_Kepala\\_Sekolah\\_Dasar\\_di\\_Mas/n5AvEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Kepala_Sekolah_Dasar_di_Mas/n5AvEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- [27] E. Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*, Cetakan 1. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022. [Online]. Available: [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumberdaya\\_Manusia\\_Lingkungan/FgVjEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=lingkungan+kerja+adalah&pg=PA80&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumberdaya_Manusia_Lingkungan/FgVjEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=lingkungan+kerja+adalah&pg=PA80&printsec=frontcover)
- [28] P. Kumalasari and S. Efendi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 7, pp. 2719–2732, 2022.
- [29] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [30] F. Panjaitan, J. Pasaribu, and J. Bangun, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Teknis di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Manaj. DAN BISNIS*, vol. 22, no. 2, pp. 429–441, 2022.

# Letter of Acceptance (LoA)



**Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)**

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

**MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal**

Online ISSN (2715-793X); Print ISSN (2715-7911)

Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



**No** : 790/MSEJ/YRPI/2023  
**Perihal** : **Letter of Acceptance (LoA)**

Kepada Yth

**Penulis** : Aulia Najundasari Putri<sup>1</sup>, Dewi Andriani<sup>2</sup>, Kumara Aji Kusuma<sup>3</sup>

**Judul Naskah** : **PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KANTOR POS SIDOARJO**

**Afiliasi** : **Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>**

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 5 No 1 (Desember 2023-Januari 2024)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 14 Agustus 2023

**Chief Editor**



**Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc**



Tautan Jurnal : <https://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/index>



