

Employee Performance Improvement Based on Leadership and Work Environment with Job Satisfaction as an Intervening Variable in KantorPos Sidoarjo

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

Aulia Najundasari Putri ¹⁾, Dewi Andriani ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on employee performance through job satisfaction. leadership and work environment with a total sample of 58 participants in the research sample. The sample research method considers the saturation value. Google forms and paper surveys were used to obtain the required information from respondents. Uses a Likert Scale to rate survey questions. SEM technique was used to analyze the data*

Keywords : *leadership, employee performance, work environment*

Abstrak. *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja menggunakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan jumlah sampel sebesar 58 peserta dalam sampel penelitian. Metode penelitian sampel yang mempertimbangkan nilai jenuh. Formulir Google dan survei kertas digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dari responden. Menggunakan Skala Likert untuk memberikan peringkat pada pertanyaan survei. Teknik SEM digunakan untuk menganalisis data*

Kata kunci : *kepemimpinan, kinerja karyawan, lingkungan kerja*

I. PENDAHULUAN

Salah satu hal penting agar sebuah bisnis dapat berjalan secara efisien dan mencapai tujuannya yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus memanfaatkannya secara efektif dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut dengan mudah. Sumber daya manusia menjadi penghambat pelaksanaan operasi organisasi jika tidak diperhatikan dengan baik dan memainkan peran utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk memenuhi tujuan yang ditentukan [1].

Kinerja karyawan mencerminkan adanya sumber daya manusia yang bagus. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kapasitas untuk memenuhi kriteria pekerjaan, khususnya ketika tujuan kerja tercapai untuk mencapai tujuan, waktu harus akurat atau tidak melebihi waktu yang ditargetkan tersebut menurut moral dan etika bisnis. Akibatnya, dapat kinerja karyawan menguntungkan perusahaan [2]. mengoptimalkan kualitas

dan kuantitas yang ada ditargetkan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diembannya. Karyawan ini nantinya diharapkan dapat berkontribusi penuh dalam meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan utama organisasi. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [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. Sehingga, seorang karyawan hanya berfokus untuk mencapai tujuan pribadinya bukan untuk organisasi [4].

Faktor kinerja lain sebagai pengukuran kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik akan membuat karyawan lebih puas dan mendapatkan dorongan untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Kinerja biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang berkualitas ke perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berhasil dan untuk menjaga karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan berkualitas untuk tetap setia [5].

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 [6]. Berbeda dengan lingkungan kerja dengan intervening berupa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja [7]. Selain itu pada variabel

II. LITERATURE REVIEW

a. Kepemimpinan

Koneksi yang dimiliki seorang pemimpin dengan orang lain dapat memotivasi orang untuk bekerja sama dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dalam mencapai tujuan bersama disebut juga sebagai kepemimpinan [11]. Indikator yang digunakan yaitu komunikasi [12], mengambil keputusan [13], tanggung jawab [14], memotivasi [15], mengendalikan emosi [16]. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, seseorang harus dapat membujuk bawahan untuk bekerja sama dengan tujuan organisasi melalui berbagai struktur kekuasaan. Kapasitas untuk pengaruh ini akan memiliki efek yang signifikan pada organisasi karena menunjukkan bahwa para pemimpin dapat memenuhi tanggung jawab mereka untuk mengarahkan, mengoordinasikan, dan memindahkan berbagai elemen organisasi lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkannya, pola kepemimpinan yang efektif harus diterapkan dalam organisasi untuk mengatasi peran pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya [17]. Hal ini sejalan dengan pendapat dari [1] yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah segala sesuatu di lingkungan terdekatnya yang dapat berdampak pada seberapa baik ia dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja [18]. Indikator yang dipilih yaitu Hubungan kerja: Ketidaksepakatan serius antara dua orang atau lebih atau sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama [20], pencahayaan, ketenangan, kebersihan, tempat bekerja [22]

c. Kinerja Karyawan

Konsekuensi dari kualitas dan kuantitas seorang pegawai dapat digunakan untuk menjalankan tugasnya dan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dia selesaikan. Banyak pekerjaan memberikan keterampilan mereka dan berkorban untuk mendapatkan hasil terbaik bagi organisasi hal ini bisa dikenal sebagai kinerja karyawan [15]. Kapasitas untuk memfasilitasi tugas atau usaha profesional menentukan kinerja. Baik tingkat kompetensi tertentu dan terkait tingkat kemauan tingkat diperlukan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa pengetahuan yang benar dan jelas tentang tindakan yang akan diambil [19]. Indikator dari kinerja yaitu efektivitas biaya, ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan antar karyawan. Kinerja yang tinggi jika terus dipertahankan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas organisasi. Hal ini mengukur seberapa sukses pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka. Jika seseorang

memiliki kinerja yang baik, keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah didapat [15].

d. Kepuasan Kerja

Sikap keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara kompensasi yang diterima orang dan kompensasi yang mereka pikir harus mereka terima disebut juga sebagai kepuasan kerja [24]. Indikator yang digunakan yaitu sifat pekerjaan, promosi, gaji, atasan, rekan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerjanya maka dapat meningkatkan kinerja pegawainya [18]. Hal ini sejalan dengan pendapat dari [27] dan [5]. sifat pekerjaan, promosi, gaji, atasan, dan rekan kerja.

III. METODE

Studi eksplanatory, yang menggunakan survei sebagai metode pengumpulan data utama untuk menggambarkan peristiwa yang terkait dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi suatu perusahaan. Dalam penelitian inihanya teori yang akan dievaluasi keakuratannya, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan sebab akibat antar faktor melalui pengujian hipotesis [30]. Penelitian ini menggunakan metode (*explanatory survey*) dengan pendekatan kuantitatif, metode ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data dan melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti untuk menganalisis dampak darivariabel dependen (X) seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel independen (Y) seperti kinerja karyawan, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja apakah variabel tersebut berhubungan positif.

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja di Kantor Pos Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh dapat didefinisikan sebagai suatu metode pengambilan sampel yang mempertimbangkan nilai jenuh. Selain itu, juga dapat diartikan sebagai sampel maksimal karena jumlah sampel apa pun tidak akan mengubah penggambaran populasi [30]. Alasan memilih metode sampel ini karena terlalu sedikitnya subjek penelitian yang akan diteliti. Tolak ukur dari sampel penelitian ini yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan jumlah sampel sebesar 58 karyawan yang berada di Kantor Pos Sidoarjo [31]. Sampel jenuh adalah metode pengambilansampel yang mempertimbangkan nilai saturasi sampel.

Rencana pengujian terhadap peningkatan kinerja karyawan berbasis kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pos Sidoarjo dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi sekelompok orang atau individu tentang permasalahan yang sering terjadi [32]. Data yang digunakan yaitu dianalisis secara kuantitatif, dengan data yang disajikan dalam bentuk angka yang diterima dari respon pengisian kuesioner. Kemudian dievaluasi menggunakan program lunak SPSS versi 25 [31]. Analisis jalur, uji asumsi klasik (uji multikoliner, uji heteroskedastisitas, uji kenormalan), uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
KEPEMIMPINAN	X1.1	0,749	0,2586	VALID
	X1.2	0,689	0,2586	VALID
	X1.3	0,721	0,2586	VALID
	X1.4	0,743	0,2586	VALID
	X1.5	0,695	0,2586	VALID
	X1.6	0,640	0,2586	VALID
	X1.7	0,741	0,2586	VALID
	X1.8	0,626	0,2586	VALID
	X1.9	0,546	0,2586	VALID
	X1.10	0,727	0,2586	VALID
LINGKUNGAN KERJA	X2.1	0,752	0,2586	VALID
	X2.2	0,602	0,2586	VALID
	X2.3	0,534	0,2586	VALID
	X2.4	0,549	0,2586	VALID
	X2.5	0,606	0,2586	VALID
	X2.6	0,648	0,2586	VALID
	X2.7	0,551	0,2586	VALID
	X2.8	0,436	0,2586	VALID
	X2.9	0,695	0,2586	VALID
	X2.10	0,577	0,2586	VALID
KINERJA KARYAWAN	Y1.1	0,404	0,2586	VALID
	Y1.2	0,504	0,2586	VALID
	Y1.3	0,599	0,2586	VALID
	Y1.4	0,528	0,2586	VALID
	Y1.5	0,449	0,2586	VALID
	Y1.6	0,610	0,2586	VALID
	Y1.7	0,696	0,2586	VALID
	Y1.8	0,514	0,2586	VALID
	Y1.9	0,611	0,2586	VALID
	Y1.10	0,585	0,2586	VALID
KEPUASAN KERJA	Z1.1	0,446	0,2586	VALID
	Z1.2	0,351	0,2586	VALID
	Z1.3	0,545	0,2586	VALID
	Z1.4	0,621	0,2586	VALID
	Z1.5	0,642	0,2586	VALID
	Z1.6	0,741	0,2586	VALID
	Z1.7	0,529	0,2586	VALID
	Z1.8	0,638	0,2586	VALID
	Z1.9	0,686	0,2586	VALID
	Z1.10	0,605	0,2586	VALID

Tabel 1. Hasil Uji Validitas spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner pada variabel x, y, dan z yang disebarakan kepada responden memilikinilai r tabel di atas 0,2586, maka semua pernyataan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kepemimpinan	10	0,875	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,813	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,714	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,782	0,6	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 2 menyatakan bahwa perhitungan uji reliabilitas jika nilai alfa $>0,6$ dan dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas dari hasil tabel di atas menunjukkan variabel kepemimpinan 0,875, lingkungan kerja 0,813, kinerja karyawan 0,714, dan kepuasan kerja 0,782. Oleh karena itu, dari pengujian ini dapat dikatakan bahwa reliable karena Cronbach alphanya lebih dari 0,60.

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		58
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62934001
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.087
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 3. Hasil Normalitas spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,200 $>0,05$. Semua variabel ini memiliki data yang terdistribusi normal karena $p >0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**Unstandardized****Residual**

N		58
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41132549
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.077
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4. Hasil Normalitas spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4 menyatakan bahwa nilai uji di atas mempunyai data yang terdistribusi secara normal dengan nilai sig $0,200 > 0,05$. Data dikatakan normal apabila $p > 0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**Unstandardized****Residual**

N		58
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80932254
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.058
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 5. Hasil Normalitas spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 menyatakan bahwa nilai uji normalitas sebesar $0,170 > 0,05$ pada penelitian ini data didistribusikan normal apabila $p > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan semua variabel dalam kumpulan ini memiliki data yang terdistribusi normal.

d. Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.597	3.41073	2.082

Tabel 6. Hasil Normalitas spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 6 menyatakan bahwa nilai Durbin Watsonnya (d) sebesar 2,082, dengan nilai dl = 1,5052 dan du = 1,6475, k = 2 dan n = 58. Menurut tabel durbin Watson setelah disesuaikan dan dibandingkan, nilai durbin Watson berada diantara du dan (du<d<4-du) maka (1,6475<2,082<2,3525). Dalam hal ini penelitian yang menggunakan model regresi tidak menunjukkan terjadinya autokolerasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 ^a	.836	.830	1.43676	1.938

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watsonnya (d) sebesar 1,761, dengan nilai dl = 1,5052 dan du = 1,6475, k = 2 dan n = 58. Menurut tabel durbin Watson setelah disesuaikan dan dibandingkan, nilai durbin Watson berada diantara du dan (du<d<4-du) maka (1,6475<1,938<2,3525). Hal tersebut dinyatakan pada penelitian model regresi ini tidak terjadinya autokolerasi.

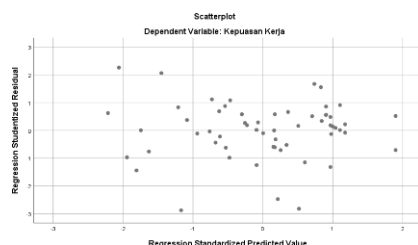
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.820	.817	1.55886	1.805

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi spss 25, data diolah 2023

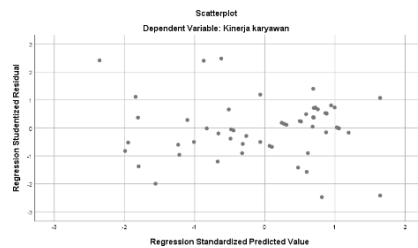
Berdasarkan tabel 8 menyatakan bahwa nilai Durbin Watsonnya (d) sebesar 1,805, dengan nilai dl = 1,5405 dan du = 1,6105, k = 1 dan n = 58. Menurut tabel durbin Watson setelah disesuaikan dan dibandingkan, nilai durbin Watson berada diantara du dan (du<d<4-du) maka (1,6105<1,805<2,3895). Hal tersebut dinyatakan pada penelitian model regresi ini tidak terjadinya autokorelasi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Model 1**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah peneliti 2023

Pada gambar 2 penelitian ini, titik titik penyebaran menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dan pada pola tersebut secara janggal dan sebelumnya diposisikan nyaberada pada atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

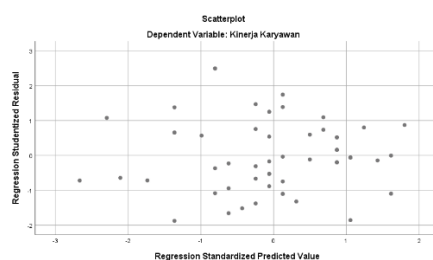
Model 2 X terhadap



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah peneliti 2023

Pada gambar 3 plotnya terjadi penyebaran titik yang menunjukkan tidak terbentuknya sebuah pola tertentu dan letaknya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model 3 Z terhadap Y



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah peneliti 2023

Berdasarkan pada gambar 4 plotnya terjadi penyebaran titik yang membuktikan tidak terbentuknya sebuah pola tertentu dan letaknya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,474	2,499		2,590	0,012		
Kepemimpinan	0,264	0,055	0,360	4,811	0,000	0,733	1,364
Lingkungan Kerja	0,573	0,067	0,637	8,506	0,000	0,733	1,364

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,364 (<10), lingkungan kerja 1,364 (<10), dan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance untuk kepemimpinan 0,733 ($>0,10$); lingkungan kerja 0,733 ($>0,10$). Demikian dapat disimpulkan bahwa antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,210	3,070		8,86	0,000		
Kepemimpinan	0,203	0,068	0,380	2,96	0,004	0,761	1,314
Lingkungan Kerja	0,162	0,079	0,262	2,04	0,046	0,761	1,314

Tabel 10. Hasil Uji Resesi Linear Berganda spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa hasil pengujian didapat nilai VIF untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,314 (< 10), lingkungan kerja 1,314 (<10), dan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance untuk kepemimpinan 0,761 >0,10; lingkungan kerja 0,761 > 0,10. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	16,93	2,84	5,96	0,00				
Kepuasan Kerja	0,61	0,07	8,78	0,00	1,000	1,000		
		0	9	0				

Tabel 11. Hasil Uji Resesi Linear Berganda spss 25, data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,000 (<10) dan nilai tolerance variabel kepemimpinan 1,000 >0,10. Demikian dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

g. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	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

Tabel 12. Hasil Uji Resesi Linear Berganda spss 25, data diolah 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 6,474 + 0,264 X_1 + 0,573X_2$$

Berdasarkan pada persamaan regresi tersebut, sehingga bisa disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) memiliki nilai yang positif yaitu 6,474. Demikian dapat ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂) naik satu satuan serta memiliki pengaruh, sehingga variabel kepuasan kerja akan naik.
- Variabel kepemimpinan (b₁) mendapatkan nilai 0,264, yang artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta bisa meningkatkan satu satuan sebesar 0,264.

- c. Variabel lingkungan kerja (b2) mendapatkan nilai 0,573, yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan variabel ini meningkatkan satu-satuan sebesar 0,573.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients 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

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah penulis 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 27,210 + 0,203 X_1 + 0,162 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, sehingga bisa diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) memiliki nilai yang positif yakni 27,210. Demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) naik satu satuan dan memiliki pengaruh, sehingga variabel kinerja karyawan akan ikut naik.
- Variabel kepemimpinan mendapatkan nilai 0,203, yang artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan bisa meningkatkan satu yakni 0,203.
- Variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai 0,162, yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta bisa meningkatkan satu-satuan yakni 0,162.

Coefficients

Model		Un tandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.934	2.841		5.960	.000
	Kepuasan Kerja	.614	.070	.761	8.789	.000

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah penulis 2023

$$Y = a + b_1X_1$$

$$= 16,934 + 0,614 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, sehingga bisa diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) memiliki nilai yang positif yakni 16,934. Demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) naik satu satuan dan memiliki pengaruh, sehingga variabel kinerja karyawan akan ikut naik.
- Variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai 0,614, yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan bisa meningkatkan satu satuan sebesar 0,6

h. Uji Hipotesis

1. Uji T

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

Tabel 15. Hasil Uji t spss 25, data diolah penulis 2023

$$= t (\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t (0,025; 55)$$

$$= 2,004$$

Dengan adanya nilai tingkat kepercayaan yakni 5% ($\alpha = 0,05$) serta nilai degree of freedom yakni $k=2$ dan $df2 = n-k-1$ ($58-2-1= 55$) maka didapatkan t tabel ialah 2,004. Dengan demikian bisa disimpulkan sebagai berikut:

- 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 pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai uji t yaitu 4,811, hal tersebut membuktikan nilai t hitung sebesar $4,811 > t$ tabel 2,004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara 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 pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai uji t yaitu 8,506, hal tersebut membuktikan nilai t hitung sebesar $8,506 > t$ tabel 2,004. Dengan demikian bisa disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

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

Tabel 16. Hasil Uji t spss 25, data diolah penulis 2023

Dengan adanya nilai tingkat kepercayaan yakni 5% ($\alpha = 0,05$) serta nilai degree of freedom yakni $k=2$ dan $df_2 = n-k-1$ ($58-2-1= 55$) maka didapatkan t tabel yakni 2,004. Dengan demikian bisa disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_0 = Variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 = Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 16 menunjukkan bahwa nilai uji t yaitu 2,965, hal tersebut membuktikan nilai t hitung $2,965 > t$ tabel 2,004. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 = Variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 = Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan pada tabel 16 menunjukkan bahwa nilai uji t yakni 2,045, hal tersebut membuktikan nilai t hitung $2,045 > t$ tabel 2,004. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

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

Tabel 17. Hasil Uji t spss 25, data diolah penulis 2023

Dengan adanya nilai tingkat kepercayaan yakni 5% ($\alpha = 0,05$) serta nilai degree of freedom yakni $k=1$ dan $df = n-k-1$ ($58-1-1= 56$) maka didapatkan t tabel yakni 2,003. Dengan demikian bisa disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_0 = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 = Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 17 menunjukkan bahwa nilai uji t yakni $2,965 > t$ tabel 2,003. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

2. Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008.504	2	504.252	93.970	.000 ^b
	Residual	295.137	55	5.366		
	Total	1303.641	57			

Tabel 18. Hasil Uji F spss 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan pada tabel 18 menunjukkan bahwa nilai uji f hitung sebesar 93,970, setelah itu nilai f tabel yaitu 3,16, sedangkan nilai f hitung > f tabel 93,970 dan 3,16. Nilai sig. diperoleh yakni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai uji f variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Z secara simultan.

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

ANOVA

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

Tabel 19. Hasil Uji F spss 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 19 menyatakan bahwa nilai f hitung didapatkan sebesar 12,418, setelah itu nilai f tabel yakni 3,16, sedangkan f hitung > f tabel 12,418 dan 3,16. Nilai sig. dapat diperoleh yakni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai uji f variabel X memiliki pengaruh terhadap variable Y secara simultan.

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.640	1	17.640	6.813	.012 ^b
	Residual	144.992	56	2.589		
	Total	162.632	57			

Tabel 20. Hasil Uji F spss 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 20 menyatakan bahwa nilai f hitung didapatkan sebesar 6,813, setelah itu nilai f tabel yakni 4,01, f hitung > f tabel 6,813 dan 4,01. Nilai sig. dapat diperoleh yakni $0,012 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai uji f variable Z terdapat pengaruh variable Y secara simultan

3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.597	3.41073

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 21 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi didapatkan sebesar 0,611 atau (61,1%), yang artinya persentase pada variabel independen terhadap variabel dependen bisa dilihat dari R square yaitu memiliki pengaruh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar (61,1%) sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.830	1.43676

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 21 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,836 atau sebesar (83,6%), yang artinya persentase variabel independen terhadap variabel dependen bisa dilihat dari R square yaitu memiliki pengaruh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar (83,6%), sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.817	1.55886

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 21 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,82 atau sebesar (82%), yang artinya persentase variabel independen terhadap variabel dependen bisa dilihat dari R square yaitu memiliki pengaruh kepuasan kerja (Z), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar (82 %), sedangkan sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

i. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	58	20.00	50.00	38.1207	6.52949
Lingkungan Kerja	58	29.00	50.00	41.5345	5.32197
Kinerja Karyawan	58	31.00	50.00	41.6897	4.33350
Kepuasan Kerja	58	26.00	50.00	40.3276	5.37502
Valid N (listwise)	58				

Tabel 24. Hasil Uji Analisis Deskriptif spss 25, data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil di atas mencerminkan distribusi data yang didapat peneliti yaitu:

- Kepemimpinan (X1) bisa dijelaskan bahwa nilai minimum yakni 20 dan maksimumnya yakni 50, sedangkan nilai rata-rata variabel kepemimpinan yaitu 38,1207 dengan standar deviasi sebesar 6,52949.
- Lingkungan Kerja (X2) bisa dijelaskan bahwa nilai minimum yakni 29 dan maximum 50, mean 41,5345 dan standar deviasi sebesar 5,32197.
- Kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan bahwa nilai terendah yakni 31 dan tertinggi adalah 50 dengan rata-rata 41,6897 dan standar deviasi 4,33350.
- Kepuasan kerja (Z) bisa dijelaskan bahwa nilai minimum yakni 26 dan maksimum 50 dengan nilai rata-rata 40,3276 dan standar deviasi 5,37502.

j. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

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

Tabel 25. Hasil Uji Analisis Jalur spss 25, data diolah penulis 2023

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

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.

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.

H3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pimpinan dari Kantor Po 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.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja di Kantor Pos Sidoarjo dapat dilihat dari gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pokok karyawan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, adanya promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja bagus di setiap tahunnya. Hubungan antara rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ini terpenuhi dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Andri Irfad, Fauji Sanusi, Moh. Mukhsin (2021); Nur Pujiyati, Purwito Kesdu AC (2021) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

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.

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 Samarinda secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh 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 Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

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 antar 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.

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

V. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening maka dapat disimpulkan: 1) Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, 7) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, 8) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, 9) Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya dalam melaksanakan tugasnya, dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat mencapai target perusahaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja. Demikian hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber acuan bagi penelitian lain mengenai karyawan. Selanjutnya penelitian lain bisa menambahkan variabel lain, kemudian bisa mempertimbangkan dengan menggunakan metode penelitian lain atau bisa mengembangkan model penelitian variabel lain yang diperoleh dalam mempengaruhi kinerja 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*
- [7] *J. Pariwisata*, vol. 5, no. 1, pp. 23–27, 2022. M. Y. Indra, Z. Yenni, and L. Lusiana, "Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi," *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
- [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
- [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.v11.i01.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>
- [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
- [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_Masa/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
- [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 Rembeka," *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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest