

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Munawar^{1*}, Isthafan Najmi², Zulkifli³

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Aceh,
Indonesia

*Correspondence Email: munawar.djamil@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, dengan jumlah sampel 170 responden. Analisis data dalam penelitian menggunakan partial least squares-structural equation modelling (PLS-SEM) dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (p-value 0,001 dan T-statistik 3,320) dan motivasi kerja (p-value 0,033 dan T-statistik 2,134) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan (p-value 0,000 dan T-statistik 9,344) dan motivasi kerja (p-value 0,045 dan T-statistik 2,125) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Analisis tidak langsung kami menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (p-value 0,000 dan T-statistik 7,793) dan kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (p-value 0,047 dan T-statistik 2,045). Hasil ini memberikan implikasi bahwa Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie perlu mengalihkan fokus dari hanya memicu motivasi kerja menjadi upaya yang lebih luas untuk meningkatkan kepuasan kerja seperti memperbaiki lingkungan kerja dan budaya organisasi serta pemberdayaan karyawan seperti pelatihan berkelanjutan dengan menyediakan program pelatihan yang relevan tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga keterampilan lunak.

Keywords: Gaya kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; dan Kepuasan Kerja

1. Introduction

Sektor pertanian merupakan penggerak pembangunan, baik dari segi penyedia bahan baku, kesempatan kerja, bahan pangan serta sebagai daya beli bagi produk yang dihasilkan oleh sektor lain. Sektor pertanian di Indonesia memiliki peran dalam pertumbuhan perekonomian daerah, hal ini disebabkan karena masyarakat perdesaan yang ada di Indonesia masih menggantungkan hidupnya pada sektor ini. Indonesia sendiri dikenal sebagai negara agraris yang mengandalkan sektor pertanian dalam menopang pertumbuhan perekonomian juga sebagai sumber mata pencaharian masyarakatnya.

Meningkatnya perhatian terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan pertanian dapat mendorong gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada praktik pertanian ramah lingkungan. Dengan mempertimbangkan berbagai latar belakang ini, kita dapat memahami bahwa gaya kepemimpinan di dinas pertanian dan pangan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kebijakan pemerintah, kondisi sosial budaya lokal, karakteristik sektor, sejarah organisasi, dan perkembangan ilmu pengetahuan. Untuk memahami gaya kepemimpinan secara lebih mendalam, observasi langsung, wawancara dengan staf, dan analisis dokumen-dokumen dinas akan sangat membantu.

Gaya kepemimpinan tentu dipengaruhi oleh visi, misi, dan program-program pemerintah di tingkat nasional dan daerah terkait sektor pertanian dan pangan. Misalnya, fokus pada

ketahanan pangan, peningkatan produksi, diversifikasi pangan, atau pemberdayaan petani akan menuntut gaya kepemimpinan yang berbeda. Aturan-aturan terkait pengelolaan sumber daya alam, distribusi pangan, keamanan pangan, dan kelembagaan pertanian dapat membatasi atau mengarahkan tindakan dan keputusan pimpinan dinas (Agarwal, 2020).

2. Literature Review

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Abid & Andi, 2020) kepemimpinan merupakan semua aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk mau bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Sedangkan pemimpin merupakan seseorang yang mampu untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat (Astarina & Windartini, 2022).

Menurut (Affandi, 2016) ada tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu: 1) Kepemimpinan Partisipatif 2) Kepemimpinan Otoriter 3) Gaya Kepemimpinan Delegatif

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2020). Maka dari itu tugas dari seorang manajer adalah memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja dari bawahannya.

Menurut (Sutrisno, 2017) ada beberapa prinsip untuk memotivasi kerja karyawan. Prinsip-prinsip tersebut antara lain: 1) Prinsip partisipasi 2) Prinsip komunikasi 3) Prinsip mengakui andil bawahan 4) Prinsip pendelegasian wewenang 5) Prinsip memberi perhatian agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja maka pemimpin perlu memperhatikan keinginan karyawan tersebut

Indikator motivasi kerja menurut (Latham & Pinder, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.
- 2) Kondisi kerja yaitu Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja disalam lingkungan tersebut
- 3) Fasilitas kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan

Prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja

2.3 Kinerja

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Adil. V.M et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor kinerja pegawai menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) adalah sebagai berikut: 1) Efektifitas dan efisiensi 2) Otoritas (wewenang) 3) Disiplin 4) Disiplin 5) Inisiatif

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator Kinerja Pegawai Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada beberapa indikator, yaitu (Mangkunegara, 2017) sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut (Wijaya, 2018) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Jika seorang pegawai memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya maka dia akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sebaliknya jika seorang pegawai tidak memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya maka dia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja tersebut bekerja (Hanifah, 2016).

Menurut (Grmanova & Bartek, 2023) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (Discrepancies) Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (Value attainment) Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (Equity) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Budaya Organisasi (Organization Culture) Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Menurut (Mahfud & Affandi, 2022) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 2) Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Method

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel (Z). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie yang terdiri dari PNS sejumlah 106 orang dan PPPK sejumlah 64 orang dengan total responden yaitu 170 orang. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan pembagian kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan PLS (Partial Least Square). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component-based structural equation modeling. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil (Hair et al., 2019).

Kemudian dilakukan Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan Multitrait-Multimethod (MTMM) dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

4. Finding and Discussion

Untuk melakukan penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk kemudian dilakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1.96 (significance level 5). Tabel 4.16 merupakan hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada second order konstruk.

Table 1 . Total Effect

No		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
1	Gaya Kepemimpinan (X_1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,225	0,227	0,068	3,320	0,001
2	Gaya Kepemimpinan (X_1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,594	0,593	0,064	9,344	0,000
3	Motivasi Kerja (X_2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,091	0,097	0,042	2,134	0,033

4	Motivasi Kerja (X2 -> Kepuasan Kerja (Z)	0,035	0,047	0,079	2,125	0,045
5	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,643	0,639	0,064	10,026	0,000

Berdasarkan hasil total effect yang terdapat pada Tabel 1. menunjukkan bahwa terdapat 5 jalur yang memiliki signifikan terhadap konstruksya dengan nilai t-statistik lebih besar 1.96 dan p-value lebih kecil dari 0.05, artinya keseluruhan jalur memiliki nilai signifikan yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-value. Kemudian estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode resampling bootstrap pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-value lebih besar dari 1.96 dan atau nilai p-value kurang dari 0.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan pada Tabel 1. penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstruk gaya kepemimpinan mempunyai nilai t-statistik sebesar $3.320 > 1.96$, dan nilai p-value sebesar $0.001 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima dan didukung oleh data penelitian.

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.533$ menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Agung Citra Transformasi Jakarta 53,3% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, kompensasi, disiplin, budaya organisasi dan lain-lain (Kamal et al., 2019).

- 2) Konstruk gaya kepemimpinan mempunyai nilai t-statistik sebesar $9.344 > 1.96$, dan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung oleh data penelitian.

Sejalan dengan hasil penelitian (Yuliana et al., 2020) menunjukkan bahwa pada pengujian model regresi untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai $F_{hitung} 3,449 > F_{tabel} 3,34$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian (Fitrianti & Saragih, 2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional masuk dalam kategori sangat baik dan variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori baik. Dari analisis kausalitas diperoleh temuan bahwa gaya transformasional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,503.

- 3) Konstruk motivasi kerja nilai t-statistik sebesar $2.134 > 1.96$, dan nilai p-value sebesar $0.033 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima dan didukung oleh data penelitian.

Penelitian (Wulandari & Bagia, 2020) menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh sebesar 68,8% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan menurut hasil penelitian (Hasica et al., 2023) diperoleh bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang dengan nilai $t_{hitung} = 6,205 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

- 4) Konstruk motivasi kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar $2.125 < 1.96$, dan nilai p-value sebesar $0.045 > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung oleh data penelitian.

Hasil dari penelitian (Adinata & Turangan, 2023) ini adalah: 1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Hasil penelitian (Gustami et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara

parsial dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial. Motivasi Kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

- 5) Konstruk kepuasan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar $10.026 < 1.96$, dan nilai p-value sebesar $0.000 > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diterima dan didukung oleh data penelitian

Sejalan dengan hasil penelitian (Putri & Nawatmi, 2024) menunjukkan hasil bahwasannya kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable kepuasan kerja. Sedangkan Temuan penelitian (Putra & Kurniati, 2024) menunjukkan bahwa: 1). Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2). Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 3). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi; dan 4). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi; 5). Mengelola Kepuasan Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tahap berikutnya adalah pengujian secara simultan pengaruh variabel eksogen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap endogen kinerja pegawai. Pada pengujian tahap terakhir jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan. Maka, variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 2. *Specific Indirect Effect*

No	Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
1	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,382	0,378	0,049	7,793	0,000
2	Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,023	0,028	0,050	2,045	0,047

Berdasarkan tabel 2. penjelasan peran mediasi sebagai berikut:

Pada tabel 2. bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada tabel 4.19 terlihat bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan ke kepuasan kerja dan ke variabel kinerja pegawai signifikan. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial (partial mediation) hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Pada tabel 2. juga menunjukkan hasil bahwa pengaruh motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada tabel 4.19 terlihat bahwa pengaruh variabel motivasi kerja ke kepuasan kerja dan ke variabel kinerja pegawai signifikan. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi baik secara parsial (partial mediation) hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

5. Conclusion and Recommendation

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie
- 3) Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie
- 4) Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie

- 6) Kepuasan kerja memediasi secara parsial (Partial Mediation) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie
- 7) Kepuasan kerja memediasi secara parsial (Partial Mediation) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie

Reference

- [1] Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–11.
- [2] Adil. V.M, Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- [3] Adinata, M. C. , & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- [4] Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management reaserch*. CV Budi Utama.
- [5] Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1).
- [6] Astarina, I., & Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma.
- [7] Badrianto, Y. , & Ekhsan, M. (2020). The Effect Of Work Environment And Job Motivation On Job Satisfaction And Job Performance In PT . X. *Journal Of Business, Management And Accounting*, 2, 200–205.
- [8] Fitrianti, G. , & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168–174.
- [9] Ghozali, I. , & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. (1st ed., Vol. 4). Badan Penerbit UNDIP.
- [10] Grmanova, E. , & Bartek, J. (2023). Job satisfaction as important factor of work quality and the influence of selected factors. *Marketing i Menedžment Inovacij*, 14(1), 41–54.
- [11] Gustami, A. D. , Saputro, A. H. , & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936.
- [12] Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- [13] Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik. *Jurnal Ilmu Manjemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 4(3).
- [14] Hasica, M. I. , Isyanto, P. , & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
- [15] Kamal, F. , Winarso, W. , & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- [16] Latham, G. P. , & Pinder, C. C. (2020). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–56.
- [17] Mahfud, Y., & Affandi, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recuitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance

- (Studi Kasus pada Karyawan PT. Javalab Industries Indonesia). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6).
- [18] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosda Karya.
 - [19] Mangkunegara, & Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
 - [20] Putra, F. A. , & Kurniati, D. (2024). Mengoptimalkan Kinerja: Investigasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8283–8294.
 - [21] Putri, A. A. , & Nawatmi, S. (2024). Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225–1236.
 - [22] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen SDM*. Aditama Jakarta.
 - [23] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
 - [24] Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2).
 - [25] Wulandari, P. A. A. , & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–257.
 - [26] Yuliana, Y. , Arwin, A. , & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Bisma Cendekia*, 1(1), 1–6.