

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KOLAKA TIMUR)**

(The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at the Agency for Personnel and Human Resources Development in East Kolaka Regency))

Haslia

lianding1887@gmail.com

Program Studi Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Ibnu Hajar

ibnuhajar1954@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Muhammad Mari

masribones@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nursaban Rommy

nursabansuleman@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

15 – 10 – 2021

Disetujui

15 – 11 – 2021

Dipublikasikan

30 – 12 - 2021

Keywords:

Leadership, Work
Environment,
Employee
Performance, Job
Satisfaction

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

The purpose of this study was to examine and explain the influence of leadership and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable (study on the staffing agency and human resource development in East Kolaka Regency). Data collection is done by using a questionnaire and documentation. The population of this study were employees of the personnel and human resource development agency in East Kolaka Regency, with the method of determining the census, so that the sample size was set at 51 employees. The analytical tool used is SmartPLS.

The results showed that leadership had a positive and insignificant effect on employee job satisfaction. Leadership has a positive and significant impact on employee performance. The work environment has a positive and significant influence on employee job satisfaction. The work environment has a positive and significant impact on employee performance. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction does not play a role in mediating the influence of leadership on employee performance. Job satisfaction plays a role in mediating the influence of the work environment on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Pemerintah di Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup fundamental dalam mekanisme penyelenggaraannya. Perubahan tersebut terutama terkait dengan dilaksanakannya otonomi daerah sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, diartikan sebagai pemberian kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten/ Kota) untuk dapat mengurus rumah tangga daerah sendiri dengan potensi yang ada secara optimal. Kemunculan kebijakan otonomi daerah di Indonesia yang pada waktu itu sedang dalam masa transisi dari Orde sentralistis ke Orde desentralistis. Konsep baru tata pemerintahan ini disebut Good Governance.

Tuntutan dari prinsip-prinsip Good Governance tersebut menjadikan organisasi pemerintahan harus mampu beradaptasi dan “peka” pada kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Tuntutan-tuntutan tersebut kemudian diartikan sebagai pembangunan diri, oleh dan untuk masyarakat di semua aspek kehidupan yang meliputi aspek hukum, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan pendidikan. Aspek terakhir inilah yang menjadi aspek fundamental dalam pembangunan masyarakat. Salah satu dari upaya pembangunan masyarakat ialah peningkatan sumber daya manusia dimana merupakan kebutuhan seiring diterapkannya otonomi daerah terutama kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka agar mampu melaksanakan kegiatan organisasi, sesuai dengan amanat yang diberikan oleh UU, maka perangkat organisasi yang dibentuk oleh masing-masing pemerintah daerah akan sangat tergantung pada seberapa besar urusan yang akan diambil alih oleh pemerintah daerah sebatas kewenangannya.

Perkembangan dan tuntutan regulasi dunia birokrasi pemerintahan saat ini semakin bertambah pesat, sehingga sebuah organisasi dalam menjalankan tupoksinya diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, ataupun perusahaan yang memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996:32). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi. Khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja demi peningkatan kinerja pegawai.

Ivancevich, Robert dan Michael T (2014:194) kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:182). Lingkungan kerja meliputi penerangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1992:184). Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) dalam Sylvia (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Gomes (2003:135) bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk reward kinerja sebelumnya (to reward past performance) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (to motivate future performance improvement), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan serta melalui wawancara dengan beberapa pegawai diperoleh informasi bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi pegawai dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target

dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan bawahan pada BKPSDM Kabupaten Kolaka Timur. Selanjutnya evaluasi kinerja tiap unit kerja belum memadai. Informasi tentang kondisi kantor masih dirasa belum memadai karena tidak tersedianya saluran-saluran informasi bagi para pegawai.

Lingkungan kerja fisik pada BKSDM Kabupaten Kolaka Timur yang didapat dari observasi awal terlihat suasana ruang kantor yang sempit. Sebagian besar ruang dikantor seluas 5x3 m digunakan untuk 5 orang pegawai, masing-masing mempunyai meja kerja. Tidak ada jarak meja kerja antar pegawai dan jarak untuk berjalan 50 cm, hal ini terkadang mempersulit ruang gerak pegawai terutama apabila salah satu pegawai sedang menerima tamu dalam ruang kantor. Belum memadainya kesempatan untuk peningkatan karir dan pengembangan profesionalisme untuk pegawai serta tidak tersedianya media diskusi antara manajemen dan pegawai mengenai jenjang serta tujuan karir tiap pegawai makin menyebabkan kepuasan kerja pegawai rendah. Hubungan baik antara rekan sejawat, bawahan dan atasan belum maksimal karena komunikasi dianggap baru pada tahap seperlunya dan belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur).

II. TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Perilaku kepemimpinan dapat diwujudkan melalui kegiatan dalam pemberian instruksi, konsultatif, partisipasi serta perilaku delegatif (Wahjosumidjo, 2001 dalam Adnan, 2016). Pelaksanaan kegiatan tersebut hendaknya dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dengan yang dipimpin, seperti dinyatakan oleh Hasibuan (2001) bahwa efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin, sedangkan Siagian (2002) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya di dalam organisasi.

Menurut Ivancevich, Robert dan Michael T (2014:194) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Dalam mengukur kepemimpinan peneliti merujuk indikator yang dikemukakan oleh House dan Mitchell (1974) yakni kepemimpinan yang direktif, kepemimpinan yang suportif, kepemimpinan yang partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi hasil.

Lingkungan kerja

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:182). Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1992:184).

Sedarmayanti (2001) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yakni, fasilitas kerja, penataan ruang, pencahayaan, sirkulasi udara dan suara bising, hubungan kerjasama antara sesama bawahan, dan hubungan kerjasama antara bawahan dengan atasan.

Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996) dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima.

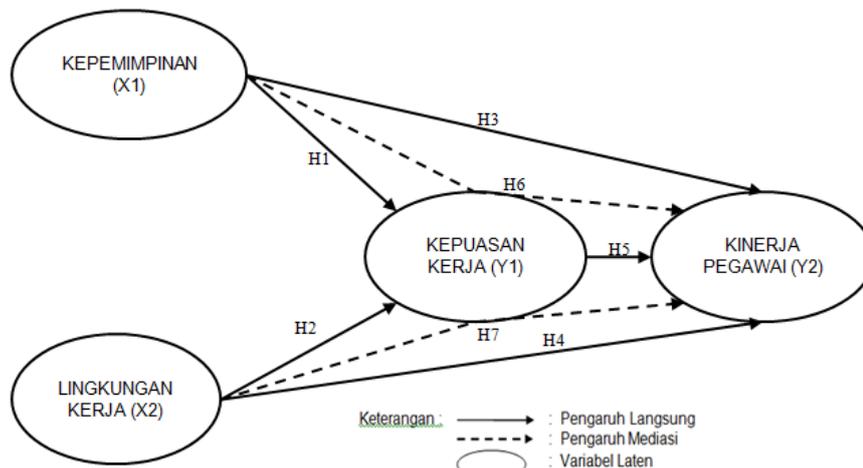
Robbins (2010:99) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat

ditunjukkan dengan hasil kerja seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja diukur dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap insentif/ bonus, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap pengasawan (Robbins, 2008)

Kinerja Pegawai

Susan Jackson *et al.* (2003: 163) kinerja sebagai perilaku, dan apa yang dapat dilakukan orang. Kinerja dapat diamati dan diukur dalam hal masing-masing keahlian individu atau tingkat kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan pekerjaan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gomes (2003:135) bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk *reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan.

Rivai, Veithzal and Sagala (2014:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai diukur dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja, orientasi hasil, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama (PP 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

House dan Mitchell (1974) menyatakan bahwa tugas pemimpin yaitu membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan dan memberi pengarahan sesuai yang dibutuhkan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan dan memberi pengarahan sesuai yang dibutuhkan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan umum organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, adalah penelitian yang dilakukan oleh Kadek Lusigita (2017), Purwadi *et al* (2020), Nurmin Arianto (2018), Aisyaturrido, Imam Wibowo & Nuridin (2021), Nur Iman & Widhi Lestari (2019), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015). Dari hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian tersebut berkontradiktif dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yandra Rivaldo (2021) dan Ayurena Yuta (2019), hasil dari penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh dan berpengaruh positif namun tidak signifikan.

H1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Northouse (2003:3) menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yaitu kinerja organisasi. Penelitian terdahulu yang telah

membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Primadonna Hutagalung (2021), Purwadiet Al (2020), Nurmin Arianto (2018), Nizamuddin Et Al (2018), Wa Ode Zusnita Muizu & Diana Sari (2019), Jufri Alberto Et Al (2018, Abbas Umar Ibrahim & Cross Ogohi Daniel (2019), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015), Nur Iman & Widhi Lestari (2019).

Kesenjangan atau kontradiktif terdapat pada hasil penelitian Kadek Lusigita (2017) dan Ayurena Yuta (2019), yang menemukan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian ayurena yuta (2019) menemukan kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian atau masih terdapat kontradiktif di sebabkan oleh keragaman indikator pengukuran kepemimpinan dan dan kinerja, obyek yang diteliti, metode analisis, jumlah sampel dan dasar teori yang digunakan celah peneliti untuk melakukan pengujian kembali terhadap pengaruh konstruk kepemimpinan terhadap kinerja

H2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja oleh Aisyaturrida, Imam Wibowo & Nuridin (2021), George Kafui Agbozo Et Al (2017), Syela C. S. Tumboimbela (2018), Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha., Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019), Suharno Pawirosuwarto, Purwanto Katijan Sarjana & Rachmad Gunawan (2017) dan Rafia Hasan Taherimd.Shipon Miah & Mdkamaruzzaman (2020).

Kesenjangan atau kontradiktif terdapat pada hasil penelitian Octo Bayu Putra Wongkar dkk (2018) dan Angelia Steelyasinta Pareraway (2018), yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian atau masih terdapat kontradiktif di sebabkan oleh keragaman indikator pengukuran lingkungan kerja dan kepuasan kerja, obyek yang diteliti, metode analisis, jumlah sampel dan dasar teori yang digunakan celah peneliti untuk melakukan pengujian kembali terhadap pengaruh konstruk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan membuat pegawai mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga hal ini berdampak positif pada kinerja organisasi. Lingkungan tempat kerja sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai dengan kata lain lingkungan tempat kerja menentukan keberhasilan seorang staf.

Penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dikemukakan oleh Wisna Wardani Sidik, Samdin & Dedy Takdir Syaifuddin (2018), Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020), Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha, , Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019), Simponi Rahmadani (2020), Rr. Dian Indra Kusumasari & Fitri Lukiastuti (2020), yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terdapat kinerja. Namun, hasil penelitian tersebut kontradiktif dengan hasil penelitian yang dilakukukian oleh Anggita Dyah Ayu Safira & H. Hasan Abdul Rozak (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh negative dan tidak signifikan.

H4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Robbins dan Timothy (2015:35) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya perilaku ekstara peran karena pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan mencapai kinerja yang melampaui perkiraan normal. Kondisi tersebut dipahami bahwa ketika pegawai merasa puas maka ada kecenderungan pegawai untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, bahkan lebih dari itu pegawai yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positifnya (Griffin & Moorhead, 2014:82).

Pernyataan para ahli yang telah diuraikan di atas di dukung hasil penelitian terdahulu oleh Primadonna Hutagalung (2021), Kadek Lusigita (2017), Nur Iman & Widhi Lestari (2019), Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020), Mesino (2019), Rosario Narwadan (2021), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015), Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian terdapat kesenjangan hasil penelitian sebelumnya oleh Purwadiet al (2020) menemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya

inkonsistensi hasil penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

H5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dessler (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Pendapat Decenzo dan Robbins (2010:16) MSDM sebagai bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimanamerekrut, mempekerjakan, melatih, memotivasi dan mempertahankan karyawan. Pendapat yang sama oleh Ivancevich, Robert dan Michael T (2014:34) bahwa MSDM secara khusus dituntut fokus terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan manusia.

Hasil penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditemukan oleh Nur Iman & Widhi Lestari (2019), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015), Alvin Arifin (2020). Sementara hasil penelitian Yandra Rivaldo (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi atau tidak berpengaruh. Ayurena Yuta (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi atau positif namun tidak signifikan.

Hasil penelitian yang menemukan kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Rina Apriyanti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019). Sementara hasil penelitian Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana & Rachmad Gunawan (2017) kepuasan kerja tidak berperan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kontradiktif beberapa hasil penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk peneliti dan menguji kembali hubungan antar variabel tersebut pada obyek penelitian yang berbeda.

H6. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

H7. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menjelaskan fenomena hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan antara satu variabel dirumuskan dalam bentuk hipotesis penelitian dan selanjutnya akan diuji kebenarannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur sebanyak 51 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil dan peneliti mudah untuk menjangkangkannya, maka semua populasi dijadikan responden penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dikomentasi dalam memperoleh data-data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua, yakni metode analisis statistik deskriptif dan metode analisis statistik inferensial. Dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data menggunakan bantuan computer dengan menggunakan program SmartPLS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh langsung antara variabel penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.023 serta nilai taraf signifikan sebesar $0.930 > \alpha = 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.371 serta taraf signifikan sebesar $0.034 < \alpha = 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.707 serta taraf signifikansi dengan nilai $0.000 < \alpha = 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.340 serta nilai taraf signifikansi sebesar $0.003 < \alpha = 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.329 serta nilai taraf signifikan sebesar $0.065 > \alpha = 0,05$. Sedangkan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan

nilai koefisien jalur sebesar 0.008 serta nilai signifikansi sebesar $0.949 > \alpha = 0,05$. Kepuasan berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur. Artinya jika semakin baik sebuah kepemimpinan maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, namun memiliki pengaruh yang lemah sehingga dalam penelitian ini kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga kepemimpinan perlu untuk ditingkatkan lagi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasibuan (2003) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Ayurena Yuta (2019) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Disisi lain penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Lusigita (2017), Purwadi *et al* (2020), Nurmin Arianto (2018), Aisyaturrido, Imam Wibowo & Nuridin (2021), Nur Iman & Widhi Lestari (2019), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015).

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur. Hasil analisis data tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ivancevich, Robert dan Michael T (2014:194) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Primadonna Hutagalung (2021), Purwadi *et al* (2020), Nurmin Arianto (2018), Nizamuddin *et al* (2018), Wa Ode Zusnita Muizu & Diana Sari (2019), Jufri Alberto *et al* (2018), Abbas Umar Ibrahim & Cross Ogohi Daniel (2019), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015), Nur Iman & Widhi Lestari (2019). Dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini berkontradiktif dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Lusigita (2017), Ayurena Yuta (2019), dan Alvin Arifin (2020) berdasarkan hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur. Hasil analisis data tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan pula tingkat kepuasan pegawai. Sedarmayanti (2001) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyaturrido, Imam Wibowo & Nuridin (2021), George Kafui Agbozo *et al* (2017), Syela C. S. Tumboimbela (2018), Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019), Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana & Rachmad Gunawan (2017) dan Rafia Hasan Taheri Md. Shipon Miah & Md Kamaruzzaman (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian terdapat perbedaan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu Putra Wongkar dkk (2018) dan Angelia Steelyasinta Pareraway (2018) dalam penelitian mereka menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur. Hasil analisis data tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan konsep lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (1996) dalam Adnan (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung serta memperkuat temuan penelitian yang dilakukan oleh Wisna Wardani Sidik, Samdin & Dedy Takdir Syaifuddin (2018), Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020), Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019), Simponi Rahmadani (2020), Rr. Dian Indra Kusumasari & Fitri Lukiasuti (2020) berdasarkan hasil penelitian mereka menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain hasil penelitian ini berkontradiktif dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggita Dyah Ayu Safira & H. Hasan Abdul Rozak (2020)

dalam temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur. Artinya jika semakin baik tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun memiliki pengaruh yang lemah sehingga dalam penelitian ini kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi sehingga akan memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Primadonna Hutagalung (2021), Kadek Lusigita (2017), Nur Iman & Widhi Lestari (2019), Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020), Mesino (2019), Rosario Narwadan (2021), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015), Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019) dalam temuan penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat diketahui bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga model penelitian ini variabel mediasi tidak berperan dalam memainkan perannya. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayurena Yuta (2019) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil melalui kepuasan kerja. Disisi lain hasil penelitian ini berkontradiktif dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Iman & Widhi Lestari (2019), I Putu Eka Yasa Darmaja (2015), Alvin Arifin (2020) dalam temuan mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Yandra Rivaldo (2021) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan secara langsung maupun melalui atau mediasi kepuasan kerja. Sehingga hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021), Ayurena Yuta (2019) dalam temuan penelitian mereka kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Disisi lain, temuan penelitian ini berkontradiktif atau tidak mendukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Suharno Pawirosuwarno, Purwanto Katijan Sarjana & Rachmad Gunawan (2017) berdasarkan temuan penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang diluar jangkauan kemampuan peneliti, yakni penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi saja pada lingkup Pemerintahan Kabupaten Kolaka Timur yakni pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur, karena itu membatasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik atau instansi lain yang ada pada Kabupaten Kolaka Timur artinya bahwa hasil penelitian tidak mencakup Dinas-Dinas lain pada lingkup Pemerintah Kolaka Timur. Penelitian ini hanya dilakukan dalam bentuk verifikasi hanya menganalisa dan menguji beberapa variabel saja yakni pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Olehnya itu bagi peneliti selanjutnya dapat menggali informasi mendalam variabel lain seperti motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan lokasi atau obyek penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya temuan hasil penelitian.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, yakni sebagai berikut: 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur; 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur; 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur; 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur; 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur; 6. Kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur; 7. Kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur

Berdasarkan pada hasil temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini dapat dikemukakan saran-saran yang menjadi rekomendasi dalam penelitian ini yakni sebagai berikut: 1. Berdasarkan tanggapan responden terlihat bahwa indikator Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan) memiliki nilai rerata terendah dalam merepleksikan kepemimpinan. Hal ini perlu mendapat perhatian untuk ditingkat agar pegawai merasa pimpinan berkemampuan dalam memberikan petunjuk kerja kepada para bawahan; 2. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat indikator dengan nilai rerata terendah, yakni pada indikator Hubungan kerjasama antara bawahan dengan atasan namun demikian masih termasuk dalam kategori baik, meski dalam kategori baik indikator tersebut perlu untuk ditingkat agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif; 3. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik berdasarkan tanggapan responden terdapat indikator yang masih perlu mendapat perhatian dari pimpinan ataupun pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur yakni pada indikator Kepuasan terhadap insentif/bonus dan tunjangan; 4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Timur berdasarkan tanggapan responden indikator Kerja sama perlu untuk ditingkat karena memiliki nilai rerata terendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Umar Ibrahim & Cross Ogohi Daniel. 2019. *Impact of leadership on organisational performance*. Published with Open Access at Journal BiNET. Vol. 06, Issue 02: 367-374. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060218.39>
- Adnan, Hakim. (2016). *Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi*. Jurnal Manajemen. 20 (2). 228-224.
- Aisyaturrido, Imam Wibowo, & Nuridin. 2021. *The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries*. International Journal of Business and Social Science Research. Vol: 2, Issue: 2February/2021. DOI: <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2>
- Alvin Arifin. 2020. *Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. KINERJA 17 (2), 2020 186-193 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Angelia Steelyasinta Pareraway. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1828 – 1837. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20665>
- Anggita Dyah Ayu Safira & H. Hasan Abdul Rozak. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)*. Proceeding SENDIU 2020 ISBN: 978-979-3649-72-6
- Ayurena Yuta. 2019. *Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Polri Pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis

- George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng Atakorah. 2017. *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. Journal of Human Resource Management 2017; 5(1): 12-18. <http://www.sciencepublishinggroup.com/j/jhrm>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr. J.H., dan Konopaske, R. (1996) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Putu Eka Yasa Darmaja. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013*. Vol: 5 Nomor: 1.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2014) *Organizational Behaviour and Management*. Tenth Edition. Mc Graw Hill.
- Jufri Alberto, Syaiful Amar B, & Dina Patrisia. 2018. *The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City*. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64. DOI <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.82>
- Kadek Lusigita. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan TenaGa Kerja Kabupaten Badung*. JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1, Hal 27-37. DOI: <https://doi.org/10.22225/jj.4.1.209.27-37>
- Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Nizamuddin, Syaiful Sagala & Efendi Napitupulu. 2018. *Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Center Of North Sumatera Province*. International Journal of Education and Research Vol. 6 No. 1 January 2018
- Nur Iman & Widhi Lestari. 2019. *The effect of leadership on job satisfaction, work motivation and performance of employees: Studies in AMIK Yapennas Kendari*. African Journal of Business Management. Vol. 13(14), pp. 465-473, August, 2019. DOI: [10.5897/AJBM2019.8794](https://doi.org/10.5897/AJBM2019.8794)
- Nurmin Arianto. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia*. JENIUS. Vol. 1, No. 3. DOI: [10.32493/JJSDM.v1i3.1289](https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i3.1289)
- Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang & Sjendry S.R. Loindong. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank sulutgo*. Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3338 – 3347
- Primadonna Hutagalung. 2021. *The Effect of Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Performance in Investment and Integrated One-Door Licensing Services in Central Tapanuli Regency*. literature for social impact and cultural studies. Vol. 3, No. 1, April 2021, pp. 53-58. DOI: <https://doi.org/10.37010/lit.v3i1.165>
- Purwadi, Dio Caesar Darma, Widya Febrianti & Dedy Mirwansyah. *Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance*. Technium Social Sciences Journal Vol. 6, 116-130, April 2020 ISSN: 2668-7798. DOI: <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>
- Rafia Hasan Taheri Md. Shipon Miah & Md Kamaruzzaman. 2020. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. EJBMR, European Journal of Business and Management Research Vol. 5, No. 6, December 2020. DOI <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Rina Apriy Anti, I Ketut R Sudiarditha., Ari Saptono. 2021. *Effect of reward and work environment on employee Performance through work satisfaction as a mediation (study On employees of pt. International chemical industry)*. Dinasti Publisher. Volume 1. Issue 6. January 2021. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i6.718> <https://dinastipub.org/DIJEFA>
- Rivai, Veithzal and Sagala, E.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. (2003) *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Indonesia Jakarta PT. Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rosario Narwadan. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif*
- Rr. Dian Indra Kusumasari & Fitri Lukiastuti. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang*. Jurnal Magisma Vol. VIII No. 1 –Tahun 2020. DOI: <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.69>

- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simponi Rahmadani. 2020. *Pengaruh Lingkungan kerja dan integritas Terhadap kinerja pegawai*. ESS (Journal of Education on Social Science). Volume 4 Number 2, October 2020, pp. 165-179. DOI: <https://doi.org/10.31294/widvacipta.v4i1.7699>
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, (2017) *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016->
- Syela C. S. Tumboimbela. 2018. *The impact of work environment toward job satisfaction at pt. Post main branch office in manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 788 – 797
- Sylvana Andi, 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya*, Jurnal Universitas Terbuka, Jakarta.
- Wa Ode Zusnita Muizu & Diana Sari. 2019. *Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 20, No. 1, March 2019, p. 71-88
- Wisna Wardani Sidik, Samdin & Dedy Takdir Syaifuddin. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. JUMBO Vol. 2, No.1, April 2018, hal.32-45. e-ISSN 2502-4175
- Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan. 2020. *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries*. urnal of Business, Management, and Accountin. Volume 2. Issue 1. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>