
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Wido Nofaldi Gusra ¹, Jhon Veri ², Lusiana ³
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Padang
e-mail: widogusra@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the influence of leadership style, work motivation, and the work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Regional Secretariat of West Sumatra Province. This study was qualitative. The population consisted of 66 employees at the Regional Secretariat of West Sumatra Province. The sample selection method used total sampling, resulting in a sample size of 66. Data analysis used structural equation modeling (SEM) with the help of the smartPLS 3 application. The results of this study found that leadership style has no significant effect on job satisfaction. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership style has no significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction does not mediate the effect of leadership style on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of motivation on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of the work environment on employee performance at the Regional Secretariat of West Sumatra Province.*

Keyword: *employee performance, leadership style, work motivation, work environment, job satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Populasi dalam penelitian ini Pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 66 orang. Metode pemilihan sampel menggunakan sampel total sampling dan mendapatkan sampel sebanyak 66 sampel. Teknik analisis data menggunakan structural equation model (SEM) dengan bantuan aplikasi smartPLS 3. Hal penelitian ini, menemukan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci: kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang mendorong terciptanya keunggulan bersaing dalam bidang jasa maupun industri. Kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan manajemen dan berbagai aspek lainnya dalam organisasi. Pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri karena berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang unggul dapat menjadi kekuatan kompetitif yang mampu diandalkan suatu negara untuk memenangkan persaingan global.

Sekretariat Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintahan yang berfungsi sebagai pendukung tugas Gubernur Sumatera Barat dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Instansi ini bertanggung jawab atas koordinasi administrasi, perumusan kebijakan, serta pelaksanaan tugas umum pemerintahan di tingkat provinsi. Sebagai salah satu instansi pemerintahan, Sekretariat Provinsi Sumatera Barat harus memperhatikan kinerja pegawai guna memastikan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih menghadapi berbagai kendala, mulai dari lemahnya pengawasan pimpinan dan rendahnya motivasi kerja, hingga keterbatasan fasilitas serta insentif yang kurang memadai. Hal ini berdampak pada disiplin, produktivitas, dan kepuasan pegawai yang turut memengaruhi kualitas pelayanan publik.

Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai negeri sipil, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut (Rosyita,

Aditaruna, & Sugiharto, 2021), motivasi diartikan sebagai kekuatan, kebutuhan, antusiasme, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan keinginannya sendiri. Faktor terakhir dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam birokrasi diperlukan dalam manajemen..

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (Fatma et al, 2020) dan (Pamungkas & Widowati, 2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang serupa juga ditemukan oleh (Soleha, 2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebagai mediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang nantinya variabel *intervening* ini dapat melihat hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil *survey*

dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah sebanyak 66 pegawai.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling di mana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 66 pegawai.

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*. jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Composite Reliability

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Cut Off	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,946	0,954	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,947	0,955	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,916	0,931	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,932	0,947	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,902	0,921	0,7	Reliabel

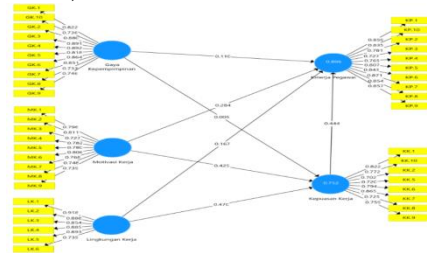
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Inner Model (Model Struktural)

Dalam penelitian ini Structural (Inner) Model adalah sebagai berikut:

Outer Model atau Measurement Model

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7.

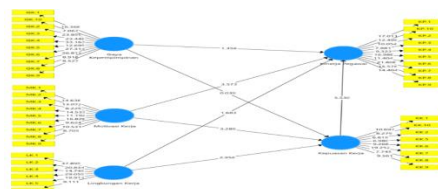


Gambar 1 Outer Model Sebelum Eliminasi

Pada pengujian *Outer Model*, semua item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading >0,7.

Reliabilitas

Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018).



Gambar 2 Inner Model

Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Tabel 2 Pengaruh Langsung (Direct)

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Gaya Kepemimpinan - Kepuasan Kerja	0,005	-0,009	0,133	0,039	0,484	Ditolak
Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja	0,425	0,425	0,129	3,289	0,001	Diterima
Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja	0,470	0,474	0,159	2,956	0,002	Diterima
Gaya Kepemimpinan - Kinerja Pegawai	0,110	0,107	0,081	1,356	0,088	Ditolak
Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,284	0,278	0,080	3,573	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai	0,167	0,166	0,099	1,683	0,047	Diterima
Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,444	0,455	0,080	5,530	0,000	Diterima

Tabel 3 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Gaya Kepemimpinan - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,002	-0,003	0,061	0,038	0,485	Ditolak
Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,189	0,193	0,068	2,796	0,003	Diterima
Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,209	0,216	0,081	2,591	0,005	Diterima

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (0,039) P_{value} 0,484 > 0,05. Maka **H₁ ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Dengan kata lain, meskipun gaya kepemimpinan memiliki peran dalam proses manajerial, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak cukup kuat dan signifikan secara statistik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,289) dengan P_{value} 0,001 < 0,05. Maka **H₂ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa Motivasi pegawai memiliki dampak yang cukup kuat dalam menentukan sejauh mana pegawai puas dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,956) dengan P_{value} 0,002 < 0,05. Maka **H₃ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan mereka dalam bekerja. Menurut (Arifin, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel Gaya Kepemimpinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,356) dengan P_{value} 0,088 < 0,05. Maka **H₄ ditolak**. Dengan kata lain, meskipun pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi pegawai, namun gaya kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan harapan atau kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,573) dengan P_{value} 0,000 < 0,05. Maka **H₅ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin baik kinerjanya di tempat kerja. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,683) dengan P_{value} 0,047 < 0,05. Maka **H₆ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ditempati oleh pegawai, maka akan menjadi motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut (Busro, 2022), kinerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (5,530) dengan P_{value} $0,000 < 0,05$. Maka **H₇ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (0,038) dengan P_{value} $0,485 > 0,05$. Maka **H₈ ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan bukan merupakan faktor yang mendorong kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,796) dengan P_{value} $0,003 < 0,05$. Maka **H₉ diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki Motivasi kerja yang tinggi, secara otomatis diterjemahkan menjadi

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,591) dengan P_{value} $0,005 < 0,05$. Maka **H₁₀ diterima**.

Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor Kepuasan Kerja mampu menjadi jalur perantara yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, sehingga perubahan dalam lingkungan kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja melalui motivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pimpinan diharapkan lebih adaptif, partisipatif, serta mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan nyata agar pegawai merasa diperhatikan dan termotivasi. Selain itu, manajemen perlu meningkatkan program motivasi, baik melalui penghargaan, pemberian insentif, kesempatan pengembangan karir, maupun pelatihan, sehingga pegawai semakin terdorong untuk meningkatkan kinerja. Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat juga penting untuk menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan mendukung aktivitas pegawai, baik dari segi fasilitas fisik, hubungan antarpegawai, maupun sistem kerja yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Malva Bonnie Almira, Rejeki,

- Asri, & Rahayuningsih, Idha. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit X. *Psikosains (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*. <https://doi.org/10.30587/Psikosains.V16i2.4559>
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Alqawiyyu, Ikhwan, & Putra, Ivan Gumilar Sambas. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i6.2143>
- Arifin, Noor. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus.
- Aritonang, Ain Kezia Aritonang, & Febrian, Wenny Desty. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*. <https://doi.org/10.59832/Jpmk.V3i2.213>
- Busro. (2022). Teori-Teori Manajemen Sdm. In *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dhyan Parashakti, Ryani, Septiani Juniarti, & Khotimah, Nurul. (2019). The Effect Of Workload, Work Environment, Carerr Development On Employee Job Satisfaction On Pt. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.31933/Dijemss.V1i1.35>
- Fachreza, Musnadi, Said, & Majid, M. Shabri Abd. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fadhila, Era, & Okta Karneli, Zulkarnaini Universitas. (2023). The Influence Of Work Motivation On Work Discipline With Job Satisfaction As An Intervening Variable For Employees Of The Public Housing And Residential Areas Agency Of Pekanbaru City. *Publica*, 15(3), 1–23.
- Fatma, Nur, Finatry Latiep, Ifah, & Furwanti, Reni. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal Geoekonomi*, 11(1), 90–101. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V11i1.114>
- Franedy, Franedy, & Kadang, Carol Daniel. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V2i3.9582>
- H, Chika Shahnaz, Ekawarna, Ekawarna, & Haryanto, Eddy. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i1.1987>
- Halawa, Ariston N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*.
- Hariyanti, Murti. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*. <https://doi.org/10.35134/Jbeupiyptk.V7i1.144>
- Heriyanti, Sinta Sundari, & Nasim, Abdul. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*.
- Hermawati, & Syofian. (2021). Pengaruh

- Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 77–91.
- Jahari, Jaja. (2019). Effect Of Workload, Work Environment, Work Stress On Employee Performance Of Private Universities In The City Of Bandung, Indonesia. *International Journal Of Science And Society*, 1(2), 53–58. <https://doi.org/10.54783/Ijsoc.V1i2.15>
- Kaawoan, Mikhael Ekklesiano, Tewal, Bernhard, & Taroreh, Rita N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.41376>
- Kurniasih, Nining. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V3i1.1167>
- Latifah, Erni, Agung, Syahrums, & Rinda, Rachmatullailiy Tinakartika. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i4.3811>
- Maasy, M. Khaddafi Tayeb, Rina, Rina, & Adi, Yusram. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Undipa Makassar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V5i6.647>
- Mamonto, Miranda, Nurbaety, Wardiah Hamzah, & Syam, Nasruddin. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Ruang Perawat Rsu Kinapit Kotamobagu. *Window Of Public Health Journal*. <https://doi.org/10.33096/Woph.V2i1.1161>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Nurpratama, Meddy, & Yudianto, Agus. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/Investasi.V8i1.184>
- Oktaviana, Revanda. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 6(1), 263–275. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jepa.2022.006.01.26>
- Onsardi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah Msdm International*.
- Pala'langan, Alvin Yuwono. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V9i2.38875>
- Pamungkas, Adi Setya, & Widowati, Sri Yuni. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/Slsi.V18i3.2615>
- Prayekti, Prayekti, & Pangestu, Kris Aji.

- (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bpr Bkk Kebumen (Perseroda). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16515>
- Purnama, Husna, Safitri, Meilinda, & Agustina, Mira. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Qarismaail, Taufik, & Prayekti, Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Raharjo, Yuniati. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. *Jurnal Rekam Medic*.
<https://doi.org/10.33085/jrm.v2i1.4386>
- Robbins, S. ..., & Coulter, Mary. (2021). Management. In *Boston*.
- Robbins, Stephen, & Judge, Timothy A. (2020). Organizational Behavior (17th) Edition. In *Pearson Education Limited*.
- Rosyita, Hafna, Aditaruna, Djadjang, & Sugiharto, Sugiharto. (2021). Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenvil Dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan Rs.Dr. Soetomo*, 7(1), 78.
<https://doi.org/10.29241/jmk.v7i1.600>
- Sari, Anissa Retna, & Martha, Lidya. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315.
<https://doi.org/10.46306/v1s.v2i2.159>
- Sari, Heni Fitri Ratna, Ekawarna, Ekawarna, & Sulistiyo, Urip. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sari, Vivi Nila. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*.
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.12>
- Soelistya, Djoko. (2021). Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Strategy. *Nizamia Learning Center Sidoarjo*.
- Steven, Hartono Jessie, & Prasetio, Arif Partono. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sunarta, Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Wahyuni, Sri. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
<https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31590>
- Wijaya, Candra. (2020). Perilaku Organisasi. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lpppi)*.