Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 7889 – 7897 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

KINEJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANGAN KOTA PADANG

Ali Amran Hasibuan[1], Elfiswandi[2], Zefriyenni[3]
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat
e-mail: aliamranhasibuan481@gmail.com, elfis0466@yahoo.com, zefriyenni@upiyptk.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline, work environment, and transformational leadership style on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Public Works and Spatial Planning Office (PUPR) of Padang City. This study employed a quantitative approach. The population consisted of 90 employees, and a saturated sampling technique was used, whereby the entire population was included as the research sample. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the assistance of SmartPLS 3.0. The results showed that work discipline had a positive but insignificant effect on job satisfaction, while the work environment and transformational leadership style had positive and significant effects on job satisfaction. Work discipline and transformational leadership style had positive and significant effects on employee performance, whereas the work environment had a negative and significant effect on employee performance. Job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction did not significantly mediate the effect of work discipline on employee performance, but it positively and significantly mediated the effects of the work environment and transformational leadership style on employee performance. These findings indicate that improving employee performance requires a supportive work environment, effective transformational leadership, and increased employee job satisfaction.*

Keywords: *work discipline; work environment; transformational leadership; job satisfaction; employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh lingkungan kerja

dan kepemimpinan transformasional yang baik serta peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: disiplin kerja; lingkungan kerja; kepemimpinan transformasional; kepuasan kerja; kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai Putri et al. (2022). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah secara jelas memberikan mandat bahwa pembangunan infrastruktur merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Dalam konteks pembangunan nasional, ketersediaan infrastruktur yang andal seperti jaringan jalan, jembatan, sistem irigasi, dan tata ruang yang terintegrasi merupakan katalis utama dalam menggerakkan roda perekonomian, memangkas biaya logistik, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah sangat bergantung pada bagaimana pemerintah daerah mampu mengelola, mengontrol, dan mengawasi pelaksanaan kewenangan di bidang pekerjaan umum ini secara efektif dan efisien. Salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang memegang peranan paling vital dalam pembangunan daerah adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR). Berbeda dengan dinas administratif lainnya, Dinas PUPR memiliki beban kerja teknis yang sangat kompleks, dinamis, dan memiliki risiko tinggi, yang meliputi pembangunan serta pengawasan infrastruktur jalan, jembatan, irigasi, hingga tata ruang wilayah. Target-target fisik yang dibatasi oleh tenggat waktu (*deadline*) anggaran tahunan menuntut setiap karyawan di Dinas PUPR untuk memiliki produktivitas, ketepatan, dan efektivitas kerja yang optimal. Kegagalan performa atau penurunan kinerja karyawan di instansi ini berdampak multiplikatif secara langsung, mulai dari keterlambatan proyek fisik, rendahnya serapan anggaran, hingga penurunan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah. Dinamika kelembagaan Dinas PUPR sendiri sering kali mengalami restrukturisasi, seperti penggabungan urusan Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Tata Ruang. Upaya integrasi ini dilakukan untuk menciptakan tata kelola kelembagaan yang lebih ramping dan responsif. Keberadaan instansi ini menjadi pilar krusial bagi pemerintah daerah dalam mewujudkan visi pembangunan daerah, yaitu menciptakan wilayah yang kompetitif, modern, namun tetap menjaga keseimbangan ekologis melalui penataan ruang yang taat asas. Dalam konteks pemerintah daerah, Kinerja pegawai yang optimal di pemerintah daerah sangat penting untuk mendukung keberhasilan program pembangunan. Pegawai yang berkinerja tinggi tidak hanya mampu menangani tugas administratif dengan baik, tetapi juga berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan untuk kesejahteraan masyarakat.

Salah satu instansi adalah Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruangan (PUPR), yang bertanggung jawab memastikan Pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur jalan, Pengelolaan sumber daya air, Penyediaan perumahan dan kawasan permukiman, Penataan ruang, DAN Penyediaan infrastruktur dasar. Menurut Cahyono et al. (2020) Kinerja merupakan Perbuatan, Penampilan, Prestasi, atau energi kerja dari sesuatu organisasi ataupun orang yang bisa ditunjukkan secara nyata serta

bisa diukur. Instrumen pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur. Menurut Sanaba and Andriyan (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hasanah et al. (2023) Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.Menurut Fibrianti, Ilmi, and Warsilan (2021) bahwa karyawan yang puas tidak selalu mencerminkan mereka berprestasi/ berkinerja tinggi, begitu pula seseorang yang merasa puas belum tentu termotivasi untuk berprestasi tinggi karena rasa kepuasannya tidak terletak pada motivasinya tetapi cendrung karena imbalan yang akan diperolehnya. Berdasarkan latar belakang diatas, kinerja pegawai yang kurang baik diakibatkan oleh pegawai yang tidak disiplin, kompensasi yang kurang mencukupi kebutuhan pegawai, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Kineja Karyawan ditinjau dari Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruangan"**

METODE

Desain Penelitian yang digunakan dalam pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Putra et al. (2025) Desain penelitian adalah rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antara variabel secara komprehensif agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Dalam penelitian ini data kuantitatifnya berupa data kinerja pegawai pada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Padang. Menurut Tutus, Handoko, and Susbiyani (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiriatas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruangan (PUPR) yang berjumlah 90 orang. Menurut Tutus, Handoko, and Susbiyani (2022) sampel adalah prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Pengumpulan data diawali dengan penentuan jumlah sampel yang akan di teliti yaitu Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruangan (PUPR) berjumlah 90 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik yang termasuk dalam non probability sampling yaitu sampel jenuh atau sensus untuk Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruangan.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. yang dijelaskan pada bagian ini bersifat ilmiah dan harus membuat pembaca dapat mengulangi eksperimen yang peneliti lakukan. Metodologi ditulis detail agar hasil penelitian tersebut bisa direproduksi.

Evaluasi Model pengukuran *(Outer Model)*

1. Uji validitas Konvergen *(Convergent Validity)*

Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 7889 – 7897 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

Jika angka loading factor lebih dari 0,7, maka hasil tes dianggap optimal dan valid. Jika nilai loading factor di atas 0,5, masih oke; namun, jika di bawah 0,5, elemen yang digunakan harus dihilangkan dari model.

2. Uji validitas *(Discriminant Validity)*

Setelah convergen validity, evaluasi selanjutnya adalah melihat discriminant validity dengan cross loading.

3. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka discriminant validity yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan Emita, Siregar, and Sugeng (2022).

Evaluasi model struktural (Inner Model)

1. Koefisien determinasi (R2)

Menurut Emita, Siregar, and Sugeng (2022) Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan Rsquare untuk konstruk dependenuji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. kriteria interpretasi nilai R-Square adalah sebagai berikut:

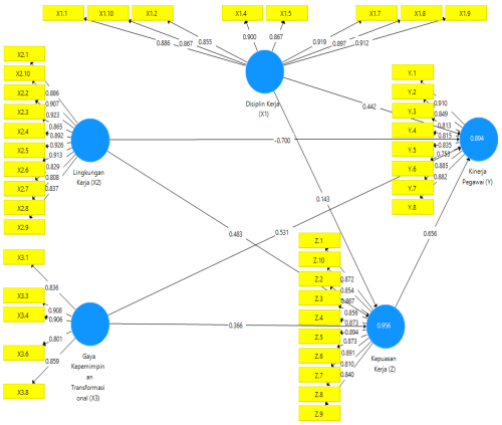
Menurut Nursida, N., & Pratami (2022) Nilai 0,67 menunjukkan pengaruh secara baik, 0,33 mewakili pengaruh yang sedang, serta 0,19 mencerminkan pengaruh secara kurang untuk variable laten endogen pada model struktural.

2. Uji Hipotesis

Menurut Nursida, N., & Pratami (2022) Uji hipotesis memiliki tujuan dalam menetapkan apakah hipotesis mampu diterima dalam cara memperhatikan nilai signifikansi di antara konstruk, t-statistik, juga p-value. Pedoman yang dimanfaatkan untuk penelitian ini merupakan t-statistik >1,96 dalam tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) juga koefisien beta yang positif dan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian ke lapangan dilanjutkan dengan Uji Oter Model dan pengujian Inner Model menggunakan uji Smart PLS 3.0. Hasil uji Outer Model dapat di lihat pada gambar1. berikut ini:



Gambar 1. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Sumber: Smart PLS 3.0

Tabel 1. Report Hasil Pengujian AVE

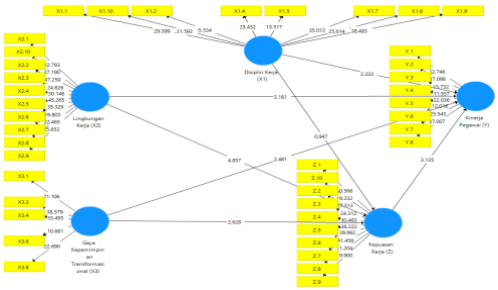
Variable	*Average Variance Extracted (AVE)*
Kinerja Pegawai (Y)	0.712
Disiplin Kerja (X1)	0.789
Lingkungan Kerja (X2)	0.774
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.744
Kepuasan Kerja (Z)	0.745

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.942	0.952	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0.962	0.968	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.967	0.971	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.913	0.936	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.962	0.967	Reliabel

Sumber: Hasill Olahan SmartPLS, 2026



Gambar 2. Structural Model Inner
Sumber: Smart PLS 3.0

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,956	0,955
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	0,889

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Tabel 4. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.143	0.183	0.151	0.947	0.344
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.483	0.480	0.100	4.857	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.366	0.330	0.139	2.628	0.009
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.442	0.453	0.189	2.332	0.020
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.700	-0.642	0.221	3.161	0.002
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.531	0.483	0.214	2.481	0.013
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.656	0.634	0.209	3.135	0.002

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Tabel 5 ***Indirect Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,094	0,113	0,105	0,893	0,372
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,317	0,302	0,107	2,955	0,003
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,240	0,215	0,116	2,072	0,039

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,143 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif namun tidak signifikan. Dimana nilai P-Value 0,344 lebih besar dari alpha 5% yaitu 0,344>0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,947. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 0,947 < 1,96, oleh karena itu **H0 diterima dan H1 ditolak.**

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,483 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Dimana nilai P-Value 0,000 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,000<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 4,857. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,857 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H2 diterima.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,366 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Dimana nilai P-Value 0,009 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,009<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,628. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,628 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H3 diterima.**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,442 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Dimana nilai P-Value 0,020 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,020<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,332. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau

2,332 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H4 diterima.**

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,700 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif namun signifikan. Dimana nilai P-Value 0,002 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,002<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,161. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,161 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H5 diterima.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,531 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Dimana nilai P-Value 0,013 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,013<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,481. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,481 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H6 diterima.**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,656 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Dimana nilai P-Value 0,002 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,002<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,135. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,135 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H7 diterima.**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,094 yang menunjukkan bahwa arah hubungan mediasi tersebut adalah positif namun tidak signifikan. Dimana nilai P-Value 0,372 lebih besar dari alpha 5% yaitu 0,372>0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,893. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 0,893 < 1,96, oleh karena itu **H0 diterima dan H8 ditolak.**

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,317 yang menunjukkan bahwa arah hubungan mediasi tersebut adalah positif dan signifikan. Dimana nilai P-Value 0,003 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,003<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,955. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,955 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H9 diterima.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,240 yang menunjukkan bahwa arah

hubungan mediasi tersebut adalah positif dan signifikan. Dimana nilai P-Value 0,039 lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0,039<0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,072. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dibandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,072 > 1,96, oleh karena itu **H0 ditolak dan H10 diterima.**

SIMPULAN

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
5. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
8. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
9. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.
10. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Padang Tahun 2022-2025.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyono, Oni Eko, Dwi Orbaningsih, Gendut Budi Wahyono 2021. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin sebagai Mediasi." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 9(2).

Emita, Isyana, Otto Siregar, and Irwin Sukrisno Sugeng. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Frisian Flag." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(06): 80–90. doi:10.56127/jukim.v1i06.439.

Fibrianti, Emy, Zainal ISlmi, and Warsilan Warsilan. 2021. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Relasi : Jurnal Ekonomi* 17(2): 308–24. d

Hasanah, Jamilatul, M Zainal Alim, Vicky Febriansyah, Mochammad Isa Anshori, Fakultas Ekonomi, and Universitas Trunojoyo Madura. 2023. "Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur." *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa* 1(4): 248–261.

Nursida, N., & Pratami, Y. 2022. "JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi) DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 6(3): 1921–40.

Putra, Ridho Dwi, Muhammad Ali Murtadho, Muhammad Isnaini, and Muhammad Win Afgani. 2025. "Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian Dan Macam-Macam Jenisnya." *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 5(3): 191–99.

Putri, Evila Yolanda, Amelia Putri, Aldilla Rahma, Fakhri Mujahid Maolani, "Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12(2): 343–356.

Sanaba, Hardiman F, and Yoga Andriyan. 2022. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja." 2(2): 83–96.

Tutus, Ndaru, Priyo Handoko, and Arik Susbiyani. 2022. "Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 181-190 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening The Effect of Compensation and W." 14(1): 181–90.