

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAAN KERJA PADA TENAGA HARIAN LEPAS KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANYUWANGI

Lusiyati^{1*}, Nurul Qomariah², Ni Nyoman Putu Martini³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

^{*1}Email: radhit.ariedianata@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel intervening pada Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Jumlah sampel penelitian ini adalah 101 dengan menggunakan teknik penentuan sample *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION ON DAILY OFFICER OFFICER BANYUWANGI REGENCY

Abstract

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the influence of leadership style and work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in the freelance daily worker at the Banyuwangi Regency Regional Secretariat. The number of samples in this study was 101 using a purposive sampling technique to determine the sample. The analytical technique used is Structural Equation Modeling (SEM) using Smart PLS 3.0. The results of data analysis show that the leadership style variable has a significant effect on employee job satisfaction, work motivation has a significant effect on employee job satisfaction, leadership style has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance. Indirectly, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance through job satisfaction

Keywords: *leadership style, work motivation, job satisfaction and employee performance*

PENDAHULUAN (10%)

Pemerintah sebagai fasilitator terbesar dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia sangat dituntut untuk menyediakan dan memperluas kesempatan kerja sebanyak mungkin. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus pemerintah dalam mewujudkannya agar tujuan tersebut dapat tercapai. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga

kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah umur 15-64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja, ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan. Perlindungan pekerjaan dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja, dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja atau pihak yang bekerja dibawah pemberi kerja. Hubungan tersebut dikenal istilah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hal tersebut ditentukan dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut bahwa pekerja ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan diatur dalam kegiatan organisasi itu sendiri dimana mereka bekerja, serta ada peran dari pimpinan untuk mengarahkan capaian kerja yang diinginkan oleh organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Rivai (2013) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Priatna (2015) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya (Nurul Qomariah, 2020). Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Azhad et al., 2015).

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan (Mu'ah, 2002). Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017).

Sehubungan dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun 2012). Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Ricahard, 2012). Beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas (2018), diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Menurut Saputri (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Departemen Production Di PT CLADTEK BI-METAL Manufacturing Batam. Menurut Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, dan Wulan Purnamasari (2019) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Morowali.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara (2019) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pelita Indonesia Pekanbaru College Procuratio. Menurut Dewi (2017) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung Jagadhita. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Nopita Sari, Sri Eka Astutiningsih (2021), Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

Menurut Raden Yohanes Luhur (2014) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT Bank Panin Tbk. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gede Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama (2012) Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan , Imam Sucipto , Suryadi (2020) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.

Menurut Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk. Menurut Dyah Ayu Wulandari (2021) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS.Ortopedi. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nia Damayanti, Allivia Julinar (2019) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nikolas Ivan Waskita Adiyasa Windayanti (2019) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Menurut Noer Hanifah (2016) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. PETROKOPINDO Cipta Selaras Gresik. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti , Agustina Hanafi , & Afriyadi Cahyadi (2018) Kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Hasil dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan kesimpulan berbeda, yang dapat menjadi research gap yang perlu untuk kembali dikaji ulang agar dapat menjadi bahan rujukan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

Objek dalam penelitian ini Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Jika dicari definisi dari tenaga harian lepas dalam status kepegawaian maka dapat disimpulkan bahwa tenaga harian lepas disebut juga sebagai pegawai harian. Pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan pemerintahan maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Pegawai harian dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu pegawai harian lepas, pegawai harian sementara, dan pegawai harian tetap. Memang tidak ada aturan baku yang membahas tentang pelaksanaan pekerjaan dari tenaga kerja harian lepas. Namun, perlu diketahui bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini

Sesuai Permen Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi: a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service); b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering); c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan); d. usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan; e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Perjanjian kerja adalah hal yang sangat penting bagi para pekerja dan perusahaan. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memerlukan masa percobaan dikarenakan hal tersebut diberikan pada karyawan tetap. Dan dalam UU No.13/2003 pasal 59 ayat 4 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Jika lebih, maka disebut karyawan tetap.

Sedangkan untuk PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diberikan berdasarkan pada jumlah kehadiran.

Jumlah Tenaga Harian Lepas Badan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi mencapai jumlah 101 Pegawai dengan status bukan pegawai tetap, sehingga penelitian ini dianggap menarik untuk diteliti karena jumlah karyawan yang banyak dapat dengan status bukan pegawai tetap dapat menentukan keberlangsungan karir karyawan dalam perusahaan. Dari data absensi Tenaga Harian Lepas Badan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi terlihat Adanya penurunan presentase absensi karyawan. Berikut adalah absensi karyawan selama 5 (lima) tahun terakhir:

Tabel 1 Presentase Absensi Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi

No.	Tahun	Jumlah THL Orang	Prosentase Kehadiran
1	2017	65	90,2
2	2018	65	91,10
3	2019	66	73,68
4	2020	100	85,5
5	2021	101	72,5
Jumlah			415,68
Jumlah Rata-Rata			83,136

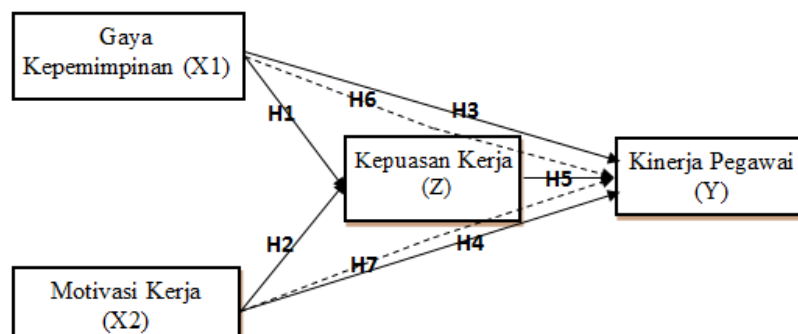
Sumber : Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa absensi yang dilakukan oleh tenaga harian lepas mengalami kenaikan dan penurunan dalam setiap tahun. Terlihat pada tahun 2017 sebanyak 90,2%, tahun 2018 mengalami kenaikan 91,10%, tahun 2019 mengalami penurunan 73,68%, tahun 2020 mengalami kenaikan 85,5% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali sebesar 75,2%. Naik turunnya presentase absensi tenaga harian lepas ini mampu memberi pengaruh cukup besar terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Fenomena yang terjadi dilingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi akibat dari ketidak hadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja instansi. Berbagai usaha telah dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang bolos tanpa alasan dan tidak melakukan absensi sesuai ketentuan yang berlaku. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya, sedangkan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi instansi.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan, bahwa ada research gap yang terkait dengan variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini, menunjukkan adanya variasi dari hasil penelitian terdahulu pada variabel-variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Selain hasil yang bervariasi, penelitian terdahulu mempunyai perbedaan dalam penggunaan alat analisis maupun objek penelitian, oleh karena itu peneliti akan berupaya untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- H1 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
- H4 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- H5 : Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- H6 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja
- H7 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

METODE

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan program aplikasi Smart PLS. PLS tidak didasarkan pada banyak asumsi atau syarat, seperti uji normalitas dan multikolinearitas. Metode ini mempunyai keunggulan tersendiri antara lain dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan diantara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30-100). Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software Smart PLS. Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software Smart PLS 3.0 (Ghozali dan Latan, 2015). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013) Populasi adalah keseluruhan objek. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Tenaga Lepas Harian Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi berjumlah 101 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *non-probability sampling*, dimana setiap konsumen atau responden yang memenuhi kriteria populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang dijumpai atau diakses dengan pertimbangan tertentu.

Tabel 2 Jumlah Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Pemerintahan Daerah Kabupaten Banyuwangi

No.	Nama	Jumlah
1.	Tenaga IT	5
2.	Tenaga Administrasi	41
3.	Tenaga Kebersihan	40
4.	Driver	5
Total		101

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Pemerintahan Daerah Kabupaten Banyuwangi 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN (70%)

1. Evaluasi *Outer Model*

Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas

maka outer loading 0,50 direkomendasikan (Lathan dan Ghozali, 2012), serta signifikan pada tingkat alpha 0.05 atau t-statistik 1,96.

Tabel 3 Nilai Outer Loading Hasil Estimasi Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,857	0,857	0,025	34,943	0,000
X1.2 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	0,847	0,028	30,671	0,000
X1.3 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,805	0,803	0,037	21,850	0,000
X1.4 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,787	0,784	0,044	17,988	0,000
X1.5 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,890	0,888	0,020	44,866	0,000
X1.6 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,891	0,892	0,019	47,635	0,000
X2.1 <- Motivasi Kerja (X2)	0,842	0,843	0,024	35,151	0,000
X2.2 <- Motivasi Kerja (X2)	0,856	0,858	0,025	34,751	0,000
X2.3 <- Motivasi Kerja (X2)	0,747	0,746	0,044	16,987	0,000
X2.4 <- Motivasi Kerja (X2)	0,724	0,725	0,041	17,625	0,000
X2.5 <- Motivasi Kerja (X2)	0,856	0,855	0,026	33,522	0,000
Y1.1 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,745	0,742	0,044	16,826	0,000
Y1.2 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,819	0,822	0,029	27,973	0,000
Y1.3 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,849	0,849	0,028	30,692	0,000
Y1.4 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,911	0,911	0,017	54,693	0,000
Y1.5 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,778	0,779	0,027	29,285	0,000
Y1.6 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,705	0,703	0,058	12,210	0,000
Z1.1 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,840	0,839	0,030	27,906	0,000
Z1.2 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,874	0,873	0,023	37,995	0,000
Z1.3 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,802	0,803	0,041	19,654	0,000
Z1.4 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,704	0,706	0,052	13,452	0,000
Z1.5 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,893	0,892	0,018	49,146	0,000
Z1.6 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,723	0,718	0,055	13,092	0,000
Z1.7 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,750	0,746	0,043	17,488	0,000
Z1.8 <- Kepuasan Kerja (Z)	0,761	0,765	0,034	22,164	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Hasil perhitungan Smart PLS 3.0 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.1

a. Discriminant Validity

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui discriminant validity. Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau Square root Average Variance Extracted)

setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau Square root Average Variance Extracted) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Lathan dan Ghozali, 2012), dan AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 4 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variabel

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,921	0,926	0,938	0,718
Kepuasan Kerja (Z)	0,917	0,925	0,932	0,634
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	0,897	0,916	0,646
Motivasi Kerja (X2)	0,864	0,873	0,903	0,651

Sumber : Lampiran 3

Composite reliability dan Cronbach alpha

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila composite reliability dan cronbach alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Composite reliability dan Cronbach alpha adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Tabel 5 Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,921	0,938
Kepuasan Kerja (Z)	0,917	0,932
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	0,916
Motivasi Kerja (X2)	0,864	0,903

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach Alpha seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria composite reliability.

2. Analisis Inner Model

Perhitungan Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Jalur yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari setiap variabel independen yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, serta pengaruh tidak langsung kedua variabel independen tersebut terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi Kerja. Pengujian hipotesis untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan diakui atau diabaikan. Proses uji dilakukan untuk mengatasi spekulasi dalam penyelidikan ini yang berhubungan dengan jalur pengaruh langsung yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>
	<i>(O)</i>	

Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,464	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,345	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,561	0,000
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,423	0,000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,092	0,221

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 7 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,237	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,261	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Lebih memperjelas hasil olah data mengenai nilai koefisien jalur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung maka dilakukan uji signifikansinya dengan *broothstrapping*, dengan model dapat dilihat pada Gambar 4.2

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,464, ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,423, ini berarti apabila Motivasi Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya kepemimpinan sebesar 0,345 ini berarti apabila Gaya kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,221 > 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,092 ini berarti apabila Motivasi Kerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan belum tentu secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari

Kepuasan Kerja sebesar 0,561 ini berarti apabila Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,261 ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,237 ini berarti apabila Motivasi Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

3. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,464, ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan apabila Variabel Gaya Kepemimpinan didukung oleh indikator, Saya merasa pimpinan memahami/ mengenali anggotanya, Saya merasa pimpinan berperan sebagai manajer yang baik, Saya merasa pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, Saya merasa pimpinan menciptakan budaya tidak menyalahkan, Saya merasa pimpinan mengedepankan sikap kerja sama dengan anggotanya, Saya merasa pimpinan memiliki inisiatif dalam rangka mengembangkan organisasi. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja yang didukung oleh indikator, Saya diberikan kepercayaan menjalankan pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan, Saya merasa adanya kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial, Terciptanya kedekatan jalinan hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat, Saya merasa diberikan peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya dalam pekerjaan, Saya merasa mendapatkan bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran, dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya, Saya merasa adanya kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri, Saya merasa mendapatkan pujian karena telah melakukan pekerjaan baik, perasaan atas penyelesaian. Berdasarkan pengaruh masing- masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima. (Effendy et al., 2017) melakukan penelitian yang hasilnya yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,423, ini berarti apabila Motivasi Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan Variabel Motivasi Kerja didukung oleh indikator, Saya merasa diberikan tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan, Saya merasa diberikan kesempatan melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam prestasi Kerja, Saya merasa memiliki peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Saya merasa diberi pengakuan atas kinerja, serta keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, Saya merasa diberikan pekerjaan yang menantang, serta keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja yang didukung oleh indikator, Saya diberikan kepercayaan menjalankan pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan, Saya merasa adanya kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial, Terciptanya kedekatan jalinan hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat, Saya merasa diberikan peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya dalam pekerjaan, Saya merasa mendapatkan bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran, dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya, Saya merasa adanya kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri, Saya merasa mendapatkan pujian karena telah melakukan pekerjaan baik, perasaan atas penyelesaian. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. (Nursaid et al., 2020), (Ardianti et al., 2018), melakukan penelitian yang menghubungkan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Gaya kepemimpinan sebesar 0,345 ini berarti apabila Gaya kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan didukung oleh indikator, Saya merasa pimpinan memahami/ mengenali anggotanya, Saya merasa pimpinan berperan sebagai manajer yang baik, Saya merasa pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, Saya merasa pimpinan menciptakan budaya tidak menyalahkan, Saya merasa pimpinan mengedepankan sikap kerja sama dengan anggotanya, Saya merasa pimpinan memiliki inisiatif dalam rangka mengembangkan organisasi. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang

timbul, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Saya mampu bekerja sesuai dengan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Beberapa penelitian yang juga membahas masalah gaya kepemimpinan terhadap kinerja antara lain: (Atikah & Qomariah, 2020), (Nurul Qomariah, Priyanti, et al., 2020), (Priyono et al., 2018), (Chandra et al., 2020), (Nurul Qomariah, 2012), (N. Qomariah, Priyanti, et al., 2020), (Nurul Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Nurul Qomariah, Hermawan, et al., 2020), (S. Khan et al., 2021), (Listiani et al., 2020), (Hafifi et al., 2018), (Ayuningtyas & Utami, 2019), (Fikri & Setiawati, 2021), (Rafiie et al., 2018), (TAHIR et al., 2020), (Sya'roni et al., 2018), (Nurul Qomariah, Warsi, et al., 2020).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,221 > 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,092 ini berarti apabila Motivasi Kerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan belum tentu secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan Variabel Motivasi Kerja didukung oleh indikator, Saya merasa diberikan tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan, Saya merasa diberikan kesempatan melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam prestasi Kerja, Saya merasa memiliki peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Saya merasa diberi pengakuan atas kinerja, serta keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, Saya merasa diberikan pekerjaan yang menantang, serta keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya, apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Saya mampu bekerja sesuai dengan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Beberapa penelitian yang menghubungkan motivasi dengan kinerja antara lain dilakukan oleh: (Cesilia et al., 2017; Gunawan, 2015; Malahayati et al., 2018; Manggis et al., 2018; Massie et al., 2015; Monoarfa et al., 2019; Niati et al., 2021; Rahayu et al., 2020; Rokhayati et al., 2017; Sapta & Sudja, 2018), (Utomo et al., 2019), (Priyono et al., 2018), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Sari et al., 2020), (Basyah et al., 2022), (Wijianto et al., 2020), (Nurul Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Nurul Qomariah, Hermawan, et al., 2020), (Lopes, 2016), (Firdaus et al., 2017), (Lumentut & Dotulong, 2015), (Hermawan, 2015), (Ardianti et

al., 2018), (Solikah et al., 2016), (Sya'roni et al., 2018), (Sumowo, 2017), (Hanafi & Abadi, 2018), (Samah et al., 2019), (Mayangsari et al., 2020), (Atikah & Qomariah, 2020), (Hidayah & Tobing, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menguji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai original sampel dari Kepuasan Kerja sebesar 0,561 ini berarti apabila Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja yang didukung oleh indikator, Saya diberikan kepercayaan menjalankan pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan, Saya merasa adanya kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial, Terciptanya kedekatan jalinan hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat, Saya merasa diberikan peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya dalam pekerjaan, Saya merasa mendapatkan bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran, dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya, Saya merasa adanya kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri, Saya merasa mendapatkan pujian karena telah melakukan pekerjaan baik, perasaan atas penyelesaian, apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang didukung oleh indikator, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Saya mampu bekerja sesuai dengan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Beberapa penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja yaitu : (R. A. Kurniawan et al., 2019), (Darma & Supriyanto, 2018; A. H. Khan et al., 2012; Kharisma et al., 2019; R. A. Kurniawan et al., 2019; Saleh et al., 2016; Saputra et al., 2016; Tilaar et al., 2017).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pegawai Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,261 ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan didukung oleh indikator, Saya merasa pimpinan

memahami/ mengenali anggotanya, Saya merasa pimpinan berperan sebagai manajer yang baik, Saya merasa pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, Saya merasa pimpinan menciptakan budaya tidak menyalahkan, Saya merasa pimpinan mengedepankan sikap kerja sama dengan anggotanya, Saya merasa pimpinan memiliki inisiatif dalam rangka mengembangkan organisasi. Apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan dukungan indikator, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Saya mampu bekerja sesuai dengan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran, melalui Variabel Kepuasan Kerja yang didukung oleh indikator, Saya diberikan kepercayaan menjalankan pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan, Saya merasa adanya kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial, Terciptanya kedekatan jalinan hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat, Saya merasa diberikan peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya dalam pekerjaan, Saya merasa mendapatkan bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran, dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya, Saya merasa adanya kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri, Saya merasa mendapatkan pujian karena telah melakukan pekerjaan baik, perasaan atas penyelesaian. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Nilai original sampel dari Motivasi Kerja sebesar 0,237 ini berarti apabila Motivasi Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tanda positif dari hasil pengujian menunjukkan Variabel Motivasi Kerja didukung oleh indikator, Saya merasa diberikan tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan, Saya merasa diberikan kesempatan melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam prestasi Kerja, Saya merasa memiliki peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Saya merasa diberi pengakuan atas kinerja, serta keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, Saya merasa diberikan pekerjaan yang menantang, serta keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya, apabila hasil uji meningkat maka memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan dukungan indikator, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan

khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, Saya mampu bekerja dengan meningkatkan semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Saya mampu bekerja sesuai dengan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran, melalui Variabel Kepuasan Kerja yang didukung oleh indikator, Saya diberikan kepercayaan menjalankan pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan, Saya merasa adanya kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial, Terciptanya kedekatan jalinan hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat, Saya merasa diberikan peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya dalam pekerjaan, Saya merasa mendapatkan bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran, dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya, Saya merasa adanya kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri, Saya merasa mendapatkan pujian karena telah melakukan pekerjaan baik, perasaan atas penyelesaian. Berdasarkan pengaruh masing-masing variabel dan indikator maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Gaya Kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Motivasi Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Gaya kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Motivasi Kerja pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan belum tentu secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi. Apabila Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan maka secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Apabila Gaya Kepemimpinan Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat

meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

7. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi melalui kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Apabila Motivasi Kerja Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dioptimalkan secara nyata akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening sehingga hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

Saran

Bagi pengembang ilmu pengetahuan hendaknya terus menggali potensi-potensi yang bersifat positif maupun negatif dalam dinamika kinerja pegawai. Mengingat pentingnya Pegawai Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi dalam kerjanya akan menentukan eksistensi sebuah organisasi, diharapkan dengan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi akan lebih sempurna dan lebih lengkap lagi bagi kemajuan suatu instansi atau perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis sebaiknya menambahkan variabel baru yang belum dimasukkan dalam penelitian ini misalnya pengembangan karir, disiplin kerja, kompensasi dan sebagainya. Selain itu diharapkan untuk menambah jumlah responden dalam penelitian tersebut yang bertujuan untuk menyempurnakan penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengetahui komponen - komponen apa saja yang berpengaruh pada kinerja tenaga lepas harian dan masalah apa yang ada serta bagaimana seharusnya mereka mengatasi masalah – masalah yang sedang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1 (2019): 47-62.

Ahmad Gunawan¹ , Imam Sucipto² , Suryadi 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol 3 No 1, 2020.

Amrulah, M. Y., & DS, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.

Amy Nurhuda , Sigit Sardjono , Wulan Purnamasari. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo, *IQTISHAD equity* Vol. 1, No 1, Tahun 2019 , ISSN: 2622-6367 (ONLINE).

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012 hlm. 173-184.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Artiantyo Wirjo Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid. "The Impacts of Work Motivation, Work Environment, and Competence on Performance of Administration Staff of dr. Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia.". *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org || Volume 8 Issue 09 Series. II || September 2019 || PP 46-52
- Atikah, K., & Qomariah, N. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 216–227. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Research*, 15(4), 587-599.
- Ayuningtyas, H. F., & Utami, C. W. (2019). The influence of leadership style of first generation, compensation and job satisfaction against the employee performance in foundation of perkumpulan pengelola pendidikan Sejahtera Surabaya. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 565–569.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Basori, M. A. N., Prahyanan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Basyah, M. A., Indrayani, T. I., & Qomariah, N. (2022). The Impact of Compensation , Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 06(02), 117–124. <https://www.ajhssr.com/current-issue/>
- Catur Bagus Purnama , Farhanuddin Jamanie , Heryono Susilo Utomo Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda, *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2019, 7 (3): 369-379 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print), ejournal.pin.or.id
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PERENCANAAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426–434.
- Chandra, J. A., G, N. N. P. M., & Qomariah, N. (2020). Impact of Organizational Citizenship Behavior , Leadership , Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 244–256.
- Darma, S. P., & Supriyanto, A. S. (2018). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.*

- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Dyah Ayu Wulandari 2021. Tesis Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating (Studi Kasus pada RS. Ortopedi (RSO) Prof.Dr.R.Soeharso Kabupaten Sukoharjo)
- Effendy, A., Qomariah, N., & Rozzaid, Y. (2017). Dampak kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan impact of compensation and leadership on employee satisfaction. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 7(1), 44–57.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Faizal, Riza, Maman Sulaeman, and Ismayudin Yulizar. "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *eBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting* 5.1 (2019): 11-21.
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim dan Diah Ekaningtias 2014. The Effect Of Leadership, Motivation, And Work Discipline On The Employees' Performance Of Finance Section In The Regional Working Unit In Tulungagung Regency. *The Indonesian Accounting Review* Vol. 4, No. 2, July 2014, pages 97 – 106.
- Fikri, K., & Setiawati, R. (2021). Mediation And Moderation Models on The Effect of Empowering Leadership and Professionalism Toward Lecturer Performance. *Quality - Access to Success*, 22(184), 192–202. <https://doi.org/10.47750/qas/22.184.25>
- Firdaus, Widyanti, R., & Khuzaini. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen*, 4(1), 86–98.
- Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M., & Halim, L. (2018). Job Satisfaction As A Mediation Variable In The Relationship Between Work Safety And Health (K3) And Work Environment To Employee Performance. *International Journal of Advanced Research* 16(3), 486-493.
- Gita Nopita Sari, Sri Eka Astutiningsih 2021, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 7 No.1 Juli 2021 Hal. 89 - 101
- Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewel, Lucky Dotulong 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1978 – 1987 ISSN 2303-1174
- Gunawan, A. (2015). PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN PADA CV. SIDIQ MANAJEMEN YOGYAKARTA. *Jurnal MD*, 1, 21–36.

- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Arifin, A. (2018). PENINGKATAN KINERJA BERBASIS LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol., 2(1), 212–214.
- Hanafi, C., & Abadi, S. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI IKIP PGRI JEMBER. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 94–111.
- Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.) ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015.
- Hermawan, H. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BINTANG MULIA HOTEL & RESTO JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 143–161.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127. <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-Job-Satisfaction-Motivation-And-Organizational-Commitment-To-Employee-Performance.pdf>
- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, Y. (2017). The Training And Competence Effect Of Pt Batik Trusmi Cirebon's employee Performance. *International Journal of Advanced Research*, 15(2), 346-354.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja (diakses pada tanggal 01 November 2021)
- Intan Purnama, Nyoto, dan Asmara Hendra Komara 2019. The Influence of Leadership Style, Work Motivation, And work Environment On job Satisfaction And Employee Organizational Commitment in Pelita Indonesia pekanbaru College Procuratio: *Jurnal Ilmiah Manajemen* e-ISSN 2580-3743 Vol 7. No. 2, Juni 2019 (222-237).
- Ismawati, Ida 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. e – *Jurnal Riset Manajemen; Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Khan, S., Durrani, S. K., Hamid, B., & Ishtiaq, M. (2021). Relationship between Transformational Leadership Dimensions and Employee Engagement : A Mediating Mechanism of Emotional Intelligence. *Review of Applied Management and Social Sciences (RAMSS)*, 4(3), 693–701. <https://doi.org/10.47067/ramss.v4i3.176>
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Kiswanto, Muhammad Heri. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Kristine, Erlina (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 14 No. 2 Desember 2017. Universitas Pancasila
- Kurniawan, Donatus Adi; Guswandi & Sodikin 2018. The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity. *International Journal Of Research Science & Management*. ISSN: 2349-5197 Impact Factor: 3.765
- Kurniawan, M. A., Qomariah, N., & Cahyono, D. (2021). The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(10), 1880–1892. <https://ijefm.co.in/current.php>
- Kurniawan, Resa Adji, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. "Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.2 (2019): 148-160.
- Lisdiansyah, Ajeng Putri, and Sadikun Citra Rusmana SE. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Amaroossa Bandung. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2017.
- Listiani, Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 3980–3982. www.ijstr.org/.../-The-Influence-Of-Transformational-Leadership-And-Work-Discipline-On-Automotive-Employee-Performance-In-Bandar-Lampung.p...
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573-586.
- Lopes, E. da C. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Direccao Geral Dos Servicos Corporativos Ministerio Das Obras Publicas Dili Timor-Leste. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 6(2), 158–169.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.
- M. Alhudhori, Evi Adriani, M. Zahari MS, Albetris Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Indonesia *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), September 2019, pp.177-185
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Malahayati, S., Hasnida, & Wulandari, L. H. (2018). Career Planning Training to Improve Career Decision Making Self Efficacy and Achievement Motivation in High School Students. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 3(3), 119–123.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of*

- Contemporary Research and Review, 9(07), 20901–20916.
<https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Mayangsari, L., Restianti, T., Saputra, J., & Rahadi, R. A. (2020). The relationship between self-employed motivation and individual work performance among online drivers in West Java, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(3), 513–530. https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_3/13373_Mayangsari_2020_E_R.pdf
- Monoarfa, V., Abdussamad, Z., & Matiti, F. (2019). Pengaruh perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 334–347.
- Mu'ah, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Muhammad Miranda Firdaus D (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Muhammad Miranda Firdaus D (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Muhammad Reyza Pratama Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Panen Jaya Sepasang Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya(2018)
- Murgianto, S. S. Suhermin. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(378-396), 378-396.
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Research*, 16(4), 645-653.
- Nia Damayanti, Allivia Julinar (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Journals Modus Vol. 31 (2): 207-226 ISSN 0852-1875 / ISSN (Online) 2549-3787*.
- Niati, D. R., Musannip, Z., Siregar, E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development : The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)*, May. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nikolas Ivan Waskita Adiyasa Windayanti 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 eISSN 2655-237X.
- Noer Hanifah 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. PETROKOPINDO Cipta Selaras Gresik) *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya E-ISSN: 2549-192X*

- Nursaid, N., Qomariah, N., Abadi, S., Satoto, E. B., & Utomo. (2020). Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation , Work Environment , Competence and Compensation for Hospital Employees : Peningkatan Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Kompetensi dan Kompensasi untuk Karyawan Rumah Sa. *Indonesian Journal of Law and Economics Review Vol 7 (2020):*, 7(40), 1–11.
- Nursaid, Nursaid, et al. "Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees." *Procedia of Social Sciences and Humanities* 1.1 (2019): 7-7.
- Pradana, Mahir. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol 2 No. 1 Tahun 2015.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Putu Indah Afsari Dewi 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung Jagadhita: *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 1-10 Available Online at <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret> DOI:10.22225/JJ.4.1.225.1-10
- Qomariah, N., Friyanti, D., Budisatoto, E., Masram, & Mu'ah. (2020). The impact of leadership style, work environment and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(8). <https://doi.org/10.37624/ijert/13.8.2020.2030-2038>
- Qomariah, Nurul, Friyanti, D., & Budisatoto, E. (2020). The Impact of Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance. In *International Journal of Engineering Research and Technology (Libk. 13, Zenbakia 8)*. <http://www.irphouse.com>
- Qomariah, Nurul, Hermawan, H., Isnaini, N. H., Azhad, M. N., & Qomariah, N. (2020). How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities During the Covid 19 Pandemic? *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(9), 2511–2518.
- Qomariah, Nurul, Warsi, W., & Sanosra, A. (2020). How to Improve Vocational Teacher Performance ? *Indonesian R Summit*, 149–162.
- Qomariah, Nurul. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(3), 787–801. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172>
- Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris* (1. arg.). Pustaka Abadi.

<http://repository.unmuhjember.ac.id/cgi/users/home?screen=EPrint::Deposit&eprintid=12284#t>

- Raden Yohanes Luhur 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk Jurnal OE, Volume VI, November No. 3, 2014, hlm. 327-344.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Jurnal Magister Manajemen. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10240>
- Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT CLADTEK BI-METAL Manufacturing Batam, Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 307-316. e-ISSN:2548-9909
- Rahayu, S. F., Nuringwahyu, S., Krisdianto, D., & س، یرگسم. (2020). PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. FIFGROUP CABANG BATU). JIAGABI, 9(2), 253–260.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 2(2), 133-149.
- Ria Estiana, Septian Alfy 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Optik Melawai Jakarta Barat. JURNAL LENTERA BISNIS VOL. 5 NO. 1, Mei 2016 / ISSN 2252-9993.
- Riski Damayanti , Agustina Hanafi , & Afriyadi Cahyadi (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018.
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). PENGARUH SOFT SKILL DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KUALITAS PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL MODERTOR (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 1(2), 107–125.
- Saleh, A., Ramly, M., Gani, M. U., & Suriyanti, S. (2016). Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar. International Journal of Scientific and Technology Research, 5(10), 74–77.
- Samah, I. H. A., Shamsuddin, A. S., Rashid, I. M. A., & Amlus, M. H. (2019). Mediating effect of self-satisfaction, intrinsic motivation and performance. A study on malaysian archers. International Journal of Scientific and Technology Research, 8(12), 2981–2984. <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=015665522297807158791:e4ankvq01v0&q=http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Mediating-Effect-Of-Self-satisfaction-Intrinsic-Motivation-And-Performance-A-Study-On-Malaysian-Archers.pdf&sa=U&ved=2ah>
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. Binus Business Review, 3(1), 61-69.

- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69.
- Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv . Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(5), 20583–20591.
- Saputra, A. T., Bagia1, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095/5593>
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *E-Jurnal Manajemen*,
- Sari, W., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2020). The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(6), 112–118. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i6p116>
- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). PENGARUH REWARD , PUNISHMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN XII (Persero) KEBUN JATIRONO KALIBARU. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 91–105.
- Sujiati, S., Ma'arif, M. S., & Najib, M. (2017). The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center-National Institute Aeronautics And Space. *International Journal of Advanced Research*, 15(2), 229-237.
- Sumowo, S. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA LAVA – LAVA HOSTEL DAN RESTO PROBOLINGGO Seno Sumowo Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Email : senosumowo@unmuhjember.ac.id PENDAHULUAN Di dalam kehidupan seja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2, 49–60.
- Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). DAMPAK MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147.
- TAHIR, A. N., Razak, M., & ... (2020). ... PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH Nobel <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/NMaR/article/view/948>
- Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7, ISSUE 7, JULY 2018 ISSN 2277-8616.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.
- Triastuti, Neni, and Fahmi Sulaiman. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan." Diss. Perpustakaan Politeknik LP3I Medan, 2015.
- Triono, W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng

Spesial Sambel Regional Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN"VETERAN"YOGYAKARTA).

Triyanto, A. Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116413.

Tulus Pratama 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, e *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 54-61 ISSN: 2302-2019.

Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(09), 46–52. [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)9/Series-2/G0809024652.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)9/Series-2/G0809024652.pdf)

Veronica Aprillia. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang.

Veronica Aprillia. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang.

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.

Wijianto, Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020). How To Improve Employee Performance At The Forest Service. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(8), 256–264.

