

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA SOLOK

Indra Syafrin<sup>1)</sup>, Nofritar<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: [indra\\_syafrin@upiyptk.ac.id](mailto:indra_syafrin@upiyptk.ac.id)

### ARTIKEL INFO

#### Sejarah Artikel:

Diterima 19 Maret 2024

Direvisi 03 April 2024

Diterima 01 Mei 2024

Tersedia Online 25 Mei 2023

#### KATA KUNCI:

Gaya kepemimpinan,  
Lingkungan kerja, Kinerja  
pegawai, Kepuasan kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah  
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta © 2023 Oleh Penulis.  
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

**Abstract.** *This study is titled The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Employees of the Solok City Inspectorate Office. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in employees of the Solok City Inspectorate office. The population in this study is employees at the Solok City Inspectorate office. The sample was taken as many as 45 respondents using the saturated sample technique. The data analysis methods used by the author in this study are validity test, reliability test, descriptive analysis test and hypothesis test. From the analysis that has been carried out, the author found that there is a significant positive influence between the leadership style variable on the job satisfaction variable. There was a positive and significant influence between the work environment variable on the job satisfaction variable. There is a positive and significant influence between leadership style variables on employee performance variables.*

**Keywords:** *Leadership style, Work environment, Employee performance, Job satisfaction*

**Abstrak.** *Penelitian ini dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Inspektorat Kota Solok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Inspektorat Kota Solok. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Inspektorat Kota Solok. Sampel yang diambil sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif dan uji hipotesis. Dari analisis yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.*

**Katakunci:** *Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai, Kepuasan kerja*

### Pendahuluan

Setiap organisasi apapun bentuknya baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-

tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya organisasi lainya. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Yusnandar & Muslih, 2021). Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Jaya et al., 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kelembapan, suhu, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat alat perlengkapan yang memadai untuk bekerja (Ayunasrah et al., 2022). Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

## Landasan Teori

### 2.1 Gaya kepemimpinan

#### a. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau Teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sukmawati et al., 2020).

#### b. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut pendapat dari (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) ada enam indikator dari gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosi

## 2.2 Lingkungan kerja

### a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Adha et al., 2019).

Menurut (Ahmad et al., 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### b. Indikator lingkungan kerja

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Qoyyimah et al., 2020), yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan bekerja
7. Hubungan pegawai dengan pegawai

## 2.3 Kinerja pegawai

### a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Nur Safitri & kasmari, 2021).

### b. Indikator kinerja pegawai

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun indikator kinerja menurut (Ropi et al., 2021) :

1. Kuantitas
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

4. Kehadiran pegawai dalam perusahaan
5. Kemampuan bekerja sama

## 2.4 Kepuasan kerja

### a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mu`tafi, 2020).

### b. Indikator kepuasan kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut (Ayunasrah et al., 2022), yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawasan Rekan kerja

## Metodologi penelitian

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut (Rosmala Dewi, 2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian serta judul penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Inspektorat Kota Solok yang berjumlah 45 orang.

#### Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi, maka sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Menurut (Santosa, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hal ini berarti bahwa populasi yang digunakan sampel semua dan diteliti satu persatu.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut (Fitria & Ariva, 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai kantor Inspektorat Kota Solok yang berjumlah 45 orang pegawai.

#### Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga menghasilkan suatu hasil analisis. Hal ini disebabkan data yang diperoleh dari penelitian tidak dapat digunakan secara langsung tetapi perlu diolah agar data tersebut dapat memberikan keterangan yang dapat dipahami, jelas dan teliti.

Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap empat variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

### Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari validitas sebuah item, kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,5 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,5 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak valid (Gunawan, 2019).

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas instrumen merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan konsistensi dan ketelitian yang sebenarnya di lapangan. Menurut (Yuwono et al., 2020) Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronboach's alpha*  $> 0,7$  maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronboach's alpha*  $< 0,7$  maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh valriabel independent secara keseluruhan terhadap valriabel dependen. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi atau parameter yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian statistik. Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel.

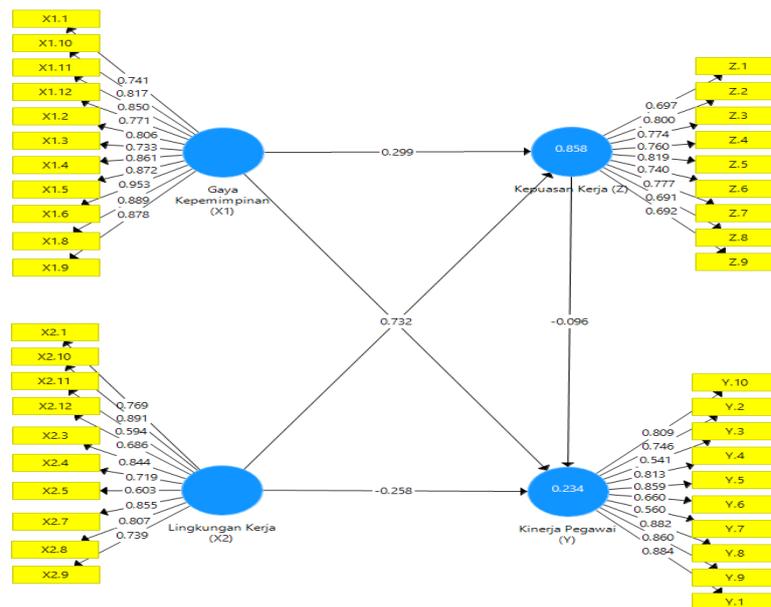
Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R<sup>2</sup> juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik. Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar 5% (Saputro & Siagian, 2018) sebagai berikut :

1. Jika nilai T-statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai T-statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

**Pembahasan dan hasil**

**Uji validitas**

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



**Gambar 1**

**Outer loadings setelah eliminasi**

Berdasarkan pada gambar dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator pernyataan sudah mempunyai nilai outer loading > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dan indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

**Uji reabilitas**

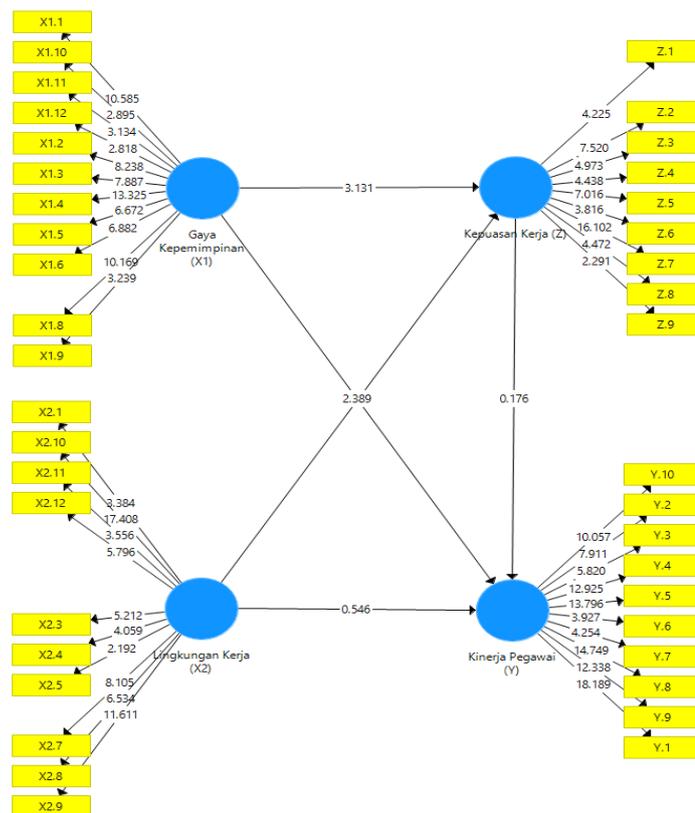
Setelah diketahui tingkat validitas data, maka Langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel

**Table 2**  
**Report hasil pengujian reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.956	0.959	0.962	0.699
Kepuasan Kerja (Z)	0.903	0.907	0.921	0.565
Kinerja Pegawai (Y)	0.921	0.930	0.935	0.595
Lingkungan Kerja (X2)	0.914	0.927	0.930	0.573

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 4.2 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.



**Gambar 4.2**  
**Structural inner model**

**Evaluasi pengukuran inner model**

Penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.858	0.851
Kinerja Pegawai (Y)	0.234	0.178

*Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023*

Terlihat nilai *R-Square* konstruk kinerja pegawai sebesar 0,234 atau sebesar 23,4 %, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,858 atau sebesar 85,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan dan pada nilai *Adjusted R Square* konstruk kinerja pegawai sebesar 0,178 atau sebesar 17,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk gaya kepemimpina, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sementara nilai *Adjusted R Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,851 atau 85,1% menunjukan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

**Uji hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,98 pada lalpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 4 :

**Tabel 4**  
**Hasil hipotesis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.299	0.303	0.096	3.131	0.003
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.597	0.606	0.250	2.389	0.021
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.096	-0.153	0.546	0.176	0.861
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.732	0.726	0.097	7.549	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.258	-0.220	0.473	0.546	0.588

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh konstruk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.299 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3.131 > 1,96 nilai P-Value 0,003 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair , 2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari (Fitriani et al., 2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari (Safitri, 2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,732 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 7,549 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari (Siagian & Khair, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,597 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $2,389 > 1,96$  nilai P-Value  $0,021 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan (Safitri, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Hendri Jopanda, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian

#### **4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0,258 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk konflik peran terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0,546 > 1,96$  nilai P-Value  $0,588 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Daimah, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Nurlaili et al., 2019) menunjukkan juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai koefisien kepuasan kerja sebesar -0,096 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0,176 < 1,96$  nilai P-Value  $0,861 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mukmin & Prasetyo, 2021) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Aryanti et al., 2022) menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Analisis jalur**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Table 4.5**

**Result path analysis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.029	-0.050	0.178	0.161	<b>0.873</b>
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.070	-0.110	0.402	0.175	<b>0.862</b>

*Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023*

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,054 > 1,96 nilai P-Value 0,040 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja.

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 1,418 < 1,96 nilai P-Value 0,156 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan konflik peran terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja.

**6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

Nilai koefisien original sampel sebesar -0,029 artinya terdapat nilai positif antara hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 0,161 < 1,96 nilai P-Value 0,873 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Daimah, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian dari (Hakim, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

**7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

Nilai koefisien original sampel sebesar -0,070 artinya terdapat nilai positif antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 0,402 < 1,96 nilai P-Value 0,862 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H0 diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hakim, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Inspektorat Kota Solok dapat disimpulkan bahwa :

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Aryanti, E., Riyanto, E., & Suyanto, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Simone Accessary Collection). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1374. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.712>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.25124/jmi.v18i3.1732>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Nur Safitri, A., & kasmari. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Ropi, P., Wijaya, A. F., & Papilaya, F. S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat. *Buletin Poltanesa*, 22(1), 11–14. <https://doi.org/10.51967/tanesa.v22i1.465>
- Rosmala Dewi, M. P. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bina Buana SEMESTA Rosmala. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.36310/jebi.v16i1.193>
- Safitri, M. (2022). *pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Unibless Indo Multi* (p. 12). <http://repo.usni.ac.id/3147/>
- Santosa, A. T. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Store Atmosphere, Dan E-Wom Terhadap Proses Keputusan Pembelian (Survei Terhadap Konsumen Zenbu-House of Mozaru Paris Van Java, Bandung). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 148–158. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1613>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.328>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.