

Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kantor Bapenda Kota Pekanbaru

Athie Fariza^{1*}, Sarli Rahman², Astri Ayu Purwati³

Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru, Riau, Indonesia¹

Fakultas Bisnis, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Riau, Indonesia^{2,3}

Email: athiefarizaup@gmail.com¹, sarli.rahman@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id²,
astri.ayu@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id³

*Penulis Korespondensi

DOI: <https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3378>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru yang berjumlah 109 orang. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, namun sampel yang kembali pada penelitian ini berjumlah 92 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bapenda Office Pekanbaru City

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style, motivation and work environment on job satisfaction and employee performance at BAPENDA Pekanbaru City. This research is a quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The population in this study were all 109 employees of the Pekanbaru City BAPENDA. The sample selection method in this study used the census method, but the sample that returned to this study was 92 respondents. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 3.0 application. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction, motivation has no significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, leadership style has no significant effect on employee performance, motivation has a significant positive effect on employee performance, work environment has a significant positive effect on employee performance and job satisfaction has no significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sistem tata negara Republik Indonesia sudah menerapkan sistem otonomi daerah sejak beberapa tahun yang lalu, maka setiap kabupaten dan kota yang ada dinegara kita ini secara umum menunjukkan intensitas pembangunan yang makin meningkat. Perubahan sistem tata kelola pemerintahan yang baru ini diharapkan setiap penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dari sisi optimalisasi fungsi-fungsi pokok terhadap keberadaan aparatur sipil negara dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi pemerintahan dalam pelaksanaannya dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungannya dan mampu meningkatkan prestasi kerja serta ada pengembangan sumber daya manusianya.

Kota Pekanbaru merupakan salah satu daerah otonomi di Indonesia yang termasuk sebagai salah satu kota yang sangat cepat dinamika pembangunannya. Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru merupakan sebagai bagian organisasi pemerintahan dilingkungan Kota Pekanbaru. Sebagai salah satu organisasi pemerintahan harus terus berusaha meningkatkan kinerja pegawai agar terlaksananya tujuan organisasi secara optimal dalam memberi pelayanan pada masyarakat Kota Pekanbaru.

Dalam pemerintahan daerah, kinerja ditentukan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pemerintah daerah. Sebagaimana instansi pemerintahan lainnya di Indonesia, dalam menilai kinerjanya Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru mengacu kepada peraturan perundang-undangan yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang digunakan sebagai alat mengukur kinerja ASN. Menurut Sinambela & Sinambela, (2019) kinerja pegawai diidentifikasi sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Pekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Judge, 2015).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya (Raffie et al., 2018). Misdiana, et al (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tapi hasil yang berbeda dilakukan oleh (Sembiring & Tanjung, 2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Pudjiono, (2021), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar tercapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin, 2017a) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan dan dari dorongan positif dari atasan ke bawahan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisna, 2017). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Wasiman, 2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kariyamin et al., 2020) menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (Saleem et al., 2020; Wahyudi et al., 2023) menurut Sedarmayanti, (2017) adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti membagi dua lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata layout ruang kerja, sarana dan prasarana kantor seperti kursi meja, AC, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan pegawai dengan pimpinan, hubungan pegawai dengan sesama pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayudi, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang didapat oleh (Arianto, 2013a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut M. S. P. Hasibuan, (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya (Indrastuti, 2019). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30, (2019), Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, bahwa Indikator Penilaian Prestasi Kerja PNS terdiri atas unsur: sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya menurut gomes dalam (Indrastuti, 2019). Menurut Wibowo, (2014), Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dari beberapa pendapat ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut (Fattah, 2017), yaitu: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya gaya kepemimpinan itu dapat diartikan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Supriyadi, 2021). M. S. P. Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pelaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Sedarmayanti, (2017), Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai.

Indikator dari gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2016) adalah: sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2019). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan dan dari dorongan positif dari atasan ke bawahan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017). Menurut Hadari Nawawi, (2004) Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara, 2019) adalah sebagai berikut: tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2011). Lingkungan fisik ditempat kerja sangat penting terhadap kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti, (2017) adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal

Indikator dari lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017b) adalah: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, hubungan pegawai.

Hubungan Antar Variabel

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

M. S. P. Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pelaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dalam menciptakan pemerintahan yang baik, salah satu unsur yang penting adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan juga sesama pegawai karena pemimpin memegang peranan yang penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan anggota guna mencapai tujuan lembaga/organisasi secara berhasil dan berdaya guna (Hidayatullah, 2010). Keadaan seperti inilah yang bisa menciptakan suatu pemerintahan yang baik seperti yang diharapkan. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas untuk memimpin organisasi tersebut.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Delvi Vahera, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda dilakukan oleh Surianti, (2019), dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Endiet Jaloe Prasetyo, Sri Langgeng Ratnasari, (2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan malah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins & Judge, (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Adakalanya seorang pegawai/karyawan merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaannya sehingga membuat pegawai merasa lesu dan kurang puas dalam melakukan pekerjaan. Ada baiknya setiap karyawan/pegawai secara berkala butuh yang namanya motivasi. Ini untuk membangkitkan gairah kerja seorang pegawai/karyawan agar semangat dalam berkerja untuk tercapai tujuan organisasi secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Deswarta, 2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Misdiana, Iranita, (2018) juga menemukan pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Purnama & Nyoto, 2019), menemukan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena terkait dengan emosional mereka. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta minimalisir keluhan. Dengan kata lain, sebuah lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan para pegawai.

Penelitian Aruan & Fakhri, (2015) telah membuktikan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani, R. W & Iriyanto, 2020), menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kesalahan seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi dan perputaran (Shella, Prahasti, 2018). Gaya Kepemimpinan yang berguna mampu menginspirasi semua orang menjadi kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan, meskipun dapat membantu semua orang dan anggota supaya bisa masuk bagian organisasi agar dapat menjadi bagian dari satu kesatuan masyarakat juga dapat meningkatkan antusias kerja terhadap orang yang menjadi anggota organisasi.

Pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja telah dibuktikan oleh (Lubis, 2019) pada penelitiannya. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Trang, 2013), menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja.

H4: *Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru*

Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Wasiman, 2018). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019). Setiap pegawai memerlukan adanya pendorong agar ia mau menggunakan seluruh potensinya supaya mempunyai tingkat kinerja yang tinggi

Penelitian yang dilakukan oleh (Ryani Dhyana Parashakti, 2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Kariyamin et al., 2020), menemukan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

H5: *Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru*

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito, (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Raffie et al., 2018). Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja maksimal pegawai (karyawan) akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi.

Hasil penelitian Bahagia Rahmad, Putri, (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Sebaliknya Arianto, (2013) membuktikan bahwa tidak ada korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

H6: *Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru*

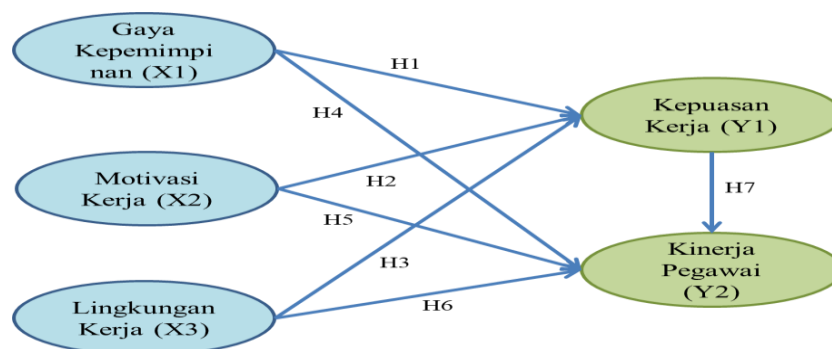
Kepuasan Terhadap Kinerja

Menurut (Luthans, 2006) terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Jika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi. Kepuasan kerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang rendah, karyawan. Sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai tinggi, produktivitas kerjanya akan ikut tinggi.

Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan (Siagian & Khair, 2018). Berbeda dengan hasil penelitian dari (Sembiring & Tanjung, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H7: *Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru*

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang ada di BAPENDA Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Teratai Nomor 81, Pulau Karam, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Jumlah populasinya ada 109 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi (Sugiyono, 2012). Teknik dalam menentukan sampel menggunakan metode sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 109 responden. Namun setelah kuesioner disebarkan, yang balik ke peneliti untuk dilakukan penelitian lebih lanjut hanya sebanyak 92 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Adapun kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner skala likert 5 poin, yang mana untuk setiap pertanyaan tersedia lima pilihan jawaban.

Operasional variabel

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 variabel kinerja mempunyai 2 (dua) indikator yakni; sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Menurut Fattah, (2017) indikator dari variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, pembayaran, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja. Indikator dari variabel gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2016) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Menurut Mangkunegara, (2019) indicator dari variable motivasi adalah tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kerja dan pekerjaan yang menantang. Indikator dari variabel lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan hubungan pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Tujuannya analisis ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat. Analisa deskriptif dalam penelitian ini berisi tentang pembahasan: (1) Analisis karakteristik responden dan (2) Analisis tanggapan responden.

Analisis *Structural Equation Model* dengan PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 . (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali, 2011). (4) Uji R Square, koefisien determinasi (*R Square*) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai *R Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	34%
	Perempuan	61	66%
Usia	20 - 30 tahun	14	15%
	31 - 40 tahun	22	24%
	41 - 50 tahun	46	50%
	>50 tahun	10	11%
Pendidikan Terakhir	SMA	4	4%
	Diploma	31	34%
	Sarjana	55	60%
	Pasca Sarjana	2	2%
Masa Kerja	<5 tahun	14	15%
	5 - 10 tahun	6	7%
	11 - 20 tahun	58	63%
	21 - 25 tahun	9	10%
	>25 tahun	5	5%
Penghasilan Per Bulan	<5 juta	5	5%
	5 - 10 juta	50	54%
	11 - 20 juta	34	37%
	>20 juta	3	3%

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan pada kategori jenis kelamin adalah perempuan dengan total 66%, sementara untuk kategori berdasarkan usia, dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 41-50 tahun ini menunjukkan bahwa perempuan sangat meminati bekerja di BAPENDA Kota Pekanbaru karena perempuan lebih cermat dan teliti dalam melakukan pengawasan terhadap pengelolaan pendapatan kota pekanbaru. Untuk kategori pendidikan terakhir dalam penelitian ini menunjukan bahwa pegawai dengan pendidikan S1 mendominasi dari jumlah pegawai yang ada di BAPENDA Kota Pekanbaru dengan 60%. Ini dapat diartikan bahwa latar belakang pendidikan pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru sudah cukup baik. Untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh pegawai dengan masa kerja dibawah 11-20 tahun. Lamanya masa kerja dari seorang pegawai dapat mempengaruhi kemampuan dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan didominasi oleh pegawai yang berpenghasilan 5-20 juta sebanyak 91%. Artinya kondisi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah mendapat penghasilan diatas Upah Minimum Regional. Bahkan cukup banyak pegawai telah memiliki kehidupan yang layak.

Uji Validitas Data dan Reliabilitas Data

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Average Variance Extracted (AVE) (>0.50)	Validitas	Cronbach's Alpha (>0.70)	Composite Reliability (CR) (>0.70)	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y2)	Y211	0.630	0.865	Valid	0.858	0.862	Reliabel
	Y212	0.680		Valid			
	Y213	0.514		Valid			
	Y214	0.600		Valid			
	Y221	0.642		Valid			
	Y222	0.573		Valid			
	Y223	0.476		Valid			
	Y224	0.566		Valid			
	Y226	0.579		Valid			
Kepuasan	Y111	0.751	0.843	Valid	0.952	0.957	Reliabel

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Average Variance Extracted (AVE) (>0.50)	Validitas	Cronbach's Alpha (>0.70)	Composite Reliability (CR) (>0.70)	Reliabilitas
Kerja (Y1)	Y112	0.776	0.911	Valid	0.972	0.986	Reliabel
	Y113	0.729		Valid			
	Y121	0.758		Valid			
	Y122	0.765		Valid			
	Y123	0.737		Valid			
	Y131	0.728		Valid			
	Y132	0.670		Valid			
	Y133	0.737		Valid			
	Y141	0.795		Valid			
	Y142	0.756		Valid			
	Y143	0.661		Valid			
	Y151	0.746		Valid			
	Y152	0.771		Valid			
	Y153	0.726		Valid			
Lingkungan Kerja (X3)	X311	0.851	0.911	Valid	0.972	0.986	Reliabel
	X312	0.854		Valid			
	X321	0.815		Valid			
	X322	0.812		Valid			
	X331	0.838		Valid			
	X332	0.860		Valid			
	X341	0.829		Valid			
	X342	0.821		Valid			
	X351	0.844		Valid			
	X352	0.676		Valid			
	X361	0.877		Valid			
	X362	0.866		Valid			
	X371	0.840		Valid			
	X372	0.874		Valid			
Motivasi (X2)	X211	0.731	0.876	Valid	0.945	0.971	Reliabel
	X212	0.834		Valid			
	X221	0.609		Valid			
	X222	0.708		Valid			
	X223	0.562		Valid			
	X231	0.824		Valid			
	X232	0.856		Valid			
	X241	0.801		Valid			
	X242	0.799		Valid			
	X251	0.806		Valid			
	X252	0.814		Valid			
Gaya Kepemimpinan (X1)	X111	0.737	0.832	Valid	0.927	0.961	Reliabel
	X112	0.799		Valid			
	X121	0.637		Valid			
	X122	0.698		Valid			
	X131	0.653		Valid			
	X132	0.674		Valid			
	X141	0.733		Valid			
	X142	0.774		Valid			
	X151	0.728		Valid			
	X152	0.775		Valid			

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini Kinerja (Y2), Kepuasan Kerja (Y1), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) menunjukan nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,3 yang berarti valid, kecuali satu pernyataan Y225. Validitas pernyataan atau kuesioner juga ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang secara keseluruhan lebih besar dari 0.50 (AVE > 0.50).

Sedangkan dalam pengujian seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,70. Kemudian, reliabilitas juga ditunjukkan dengan nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,70. Dari tabel 2 terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* dan CR lebih besar dari 0.70. Artinya, seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Hasil Multikolinearitas dan Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3. Multikolinearitas dan Koefisien Determinasi (R2)

Nama Variabel	Multikolinearitas		Koefisien Determinasi (R2)		
	Kepuasan Kerja	Kinerja	R Square	R Square Adjusted	Hubungan
Kinerja (Y2)			0.261	0.227	Lemah
Kepuasan kerja (Y1)		1.285	0.222	0.196	Lemah
Lingkungan Kerja (X3)	1.122	1.332			
Motivasi (X2)	1.337	1.356			
Gaya Kepemimpinan (X1)	1.242	1.295			

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai VIF dari seluruh Variabel lebih kecil dari 10 (VIF < 10), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil Uji koefisien determinasi atau R square yang ditampilkan pada tabel 3 terlihat bahwa nilai R2 Adjusted kepuasan kerja adalah 0.196. artinya variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel endogen sebesar 19,6%, sisanya 80,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai R2 Adjusted kinerja pegawai adalah 0.227. artinya variabel eksogen pada penelitian ini dapat mempengaruhi variabel endogen sebesar 22,7%, sisanya 67,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
H1	Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.203	0.207	0.120	1.698	0.089	Signifikan
H2	Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.121	0.122	0.116	1.046	0.295	Tidak Signifikan
H3	Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.404	0.405	0.113	3.589	0.000	Signifikan
H4	Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	-0.024	-0.016	0.135	0.180	0.857	Tidak Signifikan
H5	Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.379	0.378	0.092	4.112	0.000	Signifikan
H6	Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.265	-0.274	0.103	2.570	0.010	Signifikan
H7	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.012	0.011	0.115	0.101	0.920	Tidak Signifikan

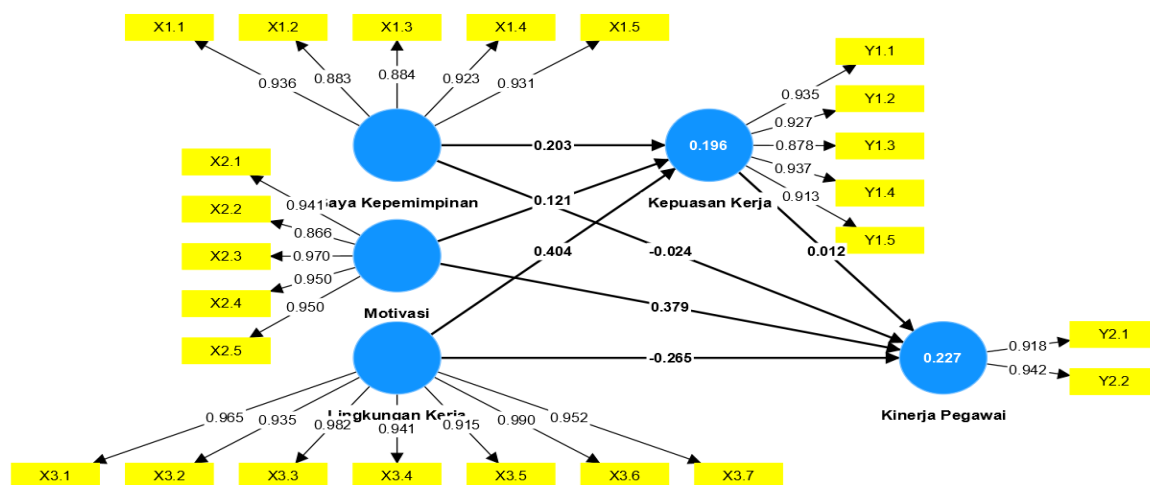
Sumber: Data Olahan, 2023

Uji Hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat hasil asumsi peneliti di awal penelitian apakah asumsi tersebut terbukti kebenaran nya. Dan juga melihat pengaruh antara variabel dependen dan indenpenden pada pada penelitian yang dilakukan di BAPENDA Kota Pekanbaru yaitu melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan dan kinerja. Hasil penelitian uji hipoteisis dapat dilihat dari tabel 4.

Hasil pengujian pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: hasil pengujian varibel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan mempunya nilai P value sebesar 0.089 dan lebih kecil dari 0.1 dan nilai t hitung sebesar 1.698 Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kepuasan mempunyai nilai P value adalah 0.295 dan lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 1.046. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P value adalah 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 3.589. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai nilai P value adalah 0.857 dan lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 0.180. Artinya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai nilai P value adalah 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 4.112. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai P value adalah 0.010 dan lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 2.570. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai P value adalah 0.920 dan lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 0.101. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari tabel 4 dan uraian hasil uji Hipotesis diatas dapat dibuat gambar model sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas penerapan gaya kepemimpinan di BAPENDA Kota Pekanbaru mempunyai dampak yang positif dan baik bagi instansi.

Menurut Kartono (2016), sifat seorang pemimpin akan mencerminkan kemampuan dirinya dalam memimpin. Sifat yang baik serta tegas dari seorang pemimpin akan membawa kebaikan dalam setiap keputusan yang diambil. Pemimpin di BAPENDA Kota Pekanbaru selama ini memiliki sifat yang baik serta tegas dalam bekerja. Artinya sifat pemimpin yang seperti ini dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru. Ini sesuai dengan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai paling tinggi dimana banyak responden yang sangat setuju bahwa "Pemimpin di instansi kami memiliki sifat yang baik terhadap bawahan".

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Delvi Vahera, 2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Karnila Ali, 2018) dan (Surianti, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mengungkapkan fakta bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya tinggi rendahnya motivasi yang diberikan atasan atau pimpinan di BAPENDA Kota Pekanbaru tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, diantaranya termotivasi karena uang, karena mengejar prestasi kerja bahkan ada yang termotivasi karena rekan kerja yang selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan resume dari tanggapan responden pada variabel motivasi, masih cukup banyak responden yang menilai bahwa pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru belum melakukan pekerjaan dengan baik. Ada sekitar 20 orang yang berpendapat belum setuju bahwa "pegawai yang ada di instansi sudah melakukan pekerjaan dengan baik".

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnama & Nyoto, 2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Deswarta, 2017) dan (Misdiana, Iranita, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru.

Hal tersebut tergambarkan dari tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yang menyatakan jika "Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja". Pernyataan ini merupakan tanggapan responden dengan nilai yang tinggi dalam artian banyak responden yang setuju akan hubungan yang harmonis sesama pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga dapat mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik yang bisa meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak toxic. Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja juga dalam dilihat dari tabel 1 dimana 70 responden dari total 92 responden memiliki masa kerja diatas 11 tahun. Ini artinya pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru sudah puas dengan lingkungan kerja yang ada di BAPENDA Kota Pekanbaru.

Penelitian tentang berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) dan (Wibowo et al., 2014) hasil penelitian tersebut menunjukkan jika lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal ini bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani, R. W & Iriyanto, 2020) yang menyatakan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang telah disusun untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya tinggi dan rendahnya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dilihat pada tabel 1 pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru rata – rata sudah bekerja diatas 11 tahun yaitu sebanyak 72 orang dari total 92 orang pegawai. Ini artinya para pegawai rata – rata sudah memiliki pengalaman kerja lama, sehingga mereka tahu apa yang akan dikerjakan oleh masing-masing pegawai, tanpa menunggu perintah dari atasan. Mereka sadar dengan tanggungjawab dan wewenang pekerjaan mereka masing-masing sehingga gaya kepemimpinan siapa saja yang memimpin di instansi ini tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Made Hendri, 2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin, 2017b) dan (Lubis, 2019) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis data pada variabel motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh BAPENDA Kota Pekanbaru terhadap pegawai di instansi ini berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.

Usia pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru cukup banyak diisi oleh pegawai dengan usia yang produktif yaitu dibawah 40 tahun sebanyak 36 orang dimana ini dapat dilihat pada tabel 1. Usia yang produktif ini menunjukkan dorongan untuk mencapai sebuah karir dan prestasi kerja, sehingga menjadi pemicu tumbuhnya semangat untuk memberikan kinerja yang baik. Hal ini dikuatkan dari tanggapan responden pada variabel

motivasi dengan pernyataan "Prestasi kerja menjadi dorongan para pegawai dalam meningkatkan kinerja". Hampir seluruh responden/pegawai yaitu 92% setuju dan sangat setuju bahwa tujuan prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ryani Dhyana Parashakti, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian lain mengemukakan jika motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Kariyamin et al., 2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru. Ini artinya adalah baik atau tidaknya lingkungan kerja yang ada di BAPENDA Kota Pekanbaru dapat meningkatkan/menurunkan kinerja pegawai secara signifikan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Raffie et al., 2018). Hasil penelitian ini menggambarkan dari tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yang menyatakan jika "Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja". Pernyataan ini merupakan tanggapan responden dengan nilai yang tinggi dalam artian banyak responden yang setuju akan hubungan yang harmonis sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja. Artinya lingkungan kerja yang baik yang bisa meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang mempunyai keharmonisan dan hubungan yang baik sesama pegawai yang tentunya *support* dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia Rahmad, Putri, 2018) dan (Prayudi, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shella, Prahasti, 2018) dan (Arianto, 2013b) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Temuan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu penyebab kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan analisis tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja dengan nilai terendah yaitu "Saya puas dengan sistem promosi sekarang karena dilakukan secara transparan dan objektif" dimana dapat diartikan, banyak pegawai yang menganggap sistem promosi di BAPENDA Kota Pekanbaru belum dilakukan secara transparan dan objektif, masih berdasarkan like & dislike. Ini harus jadi perhatian dan prioritas BAPENDA Kota Pekanbaru dalam memperbaiki sistem promosi yang ada sekarang agar pegawai merasa puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring & Tanjung, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Agus Sukma Cahyo Adi, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dibuat dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji terhadap seluruh hipotesis adalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan di BAPENDA Kota Pekanbaru, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawainya. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya tinggi dan rendahnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tinggi rendahnya tingkat motivasi pegawai pada BAPENDA Kota Pekanbaru tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di BAPENDA Kota Pekanbaru, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru yang artinya baik atau tidaknya penerapan gaya kepemimpinan di BAPENDA Kota Pekanbaru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPENDA Kota

Pekanbaru. Ini artinya tinggi rendahnya motivasi yang diberikan atasan atau pimpinan di BAPENDA Kota Pekanbaru dapat berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di BAPENDA Kota Pekanbaru, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai secara signifikan. Kepuasan kerja tidak mempunyai signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya tinggi dan rendahnya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai BAPENDA Kota Pekanbaru.

Rekomendasi

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: BAPENDA dan seluruh pemimpin sebaiknya dapat memotivasi pegawai sebagai bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dari pimpinan harus tepat sasaran dan harus dapat menggerakkan pegawai agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kepuasan dalam bekerja dirasakan oleh pegawai tersebut. Hendaknya pimpinan di BAPENDA Kota Pekanbaru selalu memberikan tindak tanduk dan perilaku yang dapat menjadi contoh bagi pegawai sehingga dengan contoh yang baik yang mereka lihat dari pimpinan akan membuat pegawai memberikan kinerja terbaik mereka dalam bekerja. BAPENDA Kota Pekanbaru sebaiknya memperbaiki sistem promosi yang ada. Sistem promosi yang dilakukan dengan transparan dan dilakukan dengan penilaian yang objektif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa tidak ada lagi yang ditutup-tutupi semuanya jelas, terbuka dan transparan. Berikutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh variabel independent dan dependent lebih terukur, lebih kuat dan lebih baik. Disarankan kepada peneliti berikutnya yang berminat dengan tema dan objek yang sama maka sebaiknya menggunakan variabel lain supaya terlihat faktor apa sebenarnya yang mempengaruhi lebih kuat kepuasan dan kinerja pegawai di BAPENDA Kota Pekanbaru, seperti supervisi (Juprizon et al., 2022), kompensasi (Sriadmitum et al., 2022), budaya organisasi (Kersianti et al., 2023), disiplin (Andrianto et al., 2023; Putri et al., 2023), *cyberloafing* (Prasetya et al., 2023), etika kerja (Setiawan et al., 2021), komitmen (Gusriani et al., 2022), kompetensi (Istiana et al., 2022; Tohan et al., 2022), literasi (Sari et al., 2022), *workload* (Hafni et al., 2022), pendidikan dan pelatihan (Pernando et al., 2022), pengembangan karir (Andi et al., 2022), dan lainnya.

REFERENSI

- Andi, Julina, Putra, R., & Swanto, D. J. (2022). The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teacher on Bangko District, Rokan Hilir Regency. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 79–95.
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30–38.
- Agus Sukma Cahyo Adi, T. D. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SIG*. 9(2), 57–64.
- Apriyani, R. W & Iriyanto, S. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Art Industries Boyolali*. X.
- Arianto, D. A. N. (2013a). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arianto, D. A. N. (2013b). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yaspernub Demak. *Economia*, 191–200.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia*. 27(2), 141–162.
- Bahagia Rahmad, Putri, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Delvi Vahera, O. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Village, Lubuk Pinang, Bengkulu*. 2, 58–67.

- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dosen Fakultas Tarbiah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3 No. 1.
- Endiet Jaloe Prasetyo, Sri Langgeng Ratnasari, L. H. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam*. 9(2), 186–201.
- Fattah, A. H. (2017). *KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (R. Wardarita (ed.); 1st ed.). Elmatara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gusriani, D., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2022). Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 130–142.
- Hadari Nawawi, M. M. H. (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press.
- Hafni, L., Himawan, A., Safari, S., & Firdaus, F. (2022). Effect of Leadership and Workload on Work Motivation and Employees Performance PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 60–78.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Hidayatullah. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Non Kharismatik Terhadap Kinerja Ditinjau Dari Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kab. Kutai Kartanegara. *Program Pascasarjana Universitas Negeri Sebelas Maret*.
- Indrastuti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). UR. Press Pekanbaru.
- Istiana, N., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Competence, Work Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Teacher Performance at Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 193–208.
- Jamaludin, A. (2017a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. 3(3), 161–169.
- Jamaludin, A. (2017b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Juprizon, Chandra, T., & Komardi, D. (2022). Work Environment, Compensation, and Supervision on Job Satisfaction and Teacher Performance at SMA Negeri 1 Kampar. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 235–250.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kab Aceh Tamiang. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Karnila Ali, D. W. A. (2018). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di RS Muhammadiyah Metro*. 12(2).
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Rajawali Pers.
- Kersiati, Wijaya, E., & Sudarno. (2023). Motivation, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Teacher Performance at State Junior High School, Bangko Rokan Hilir, Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 67–78.
- Lubis, H. M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumut*.
- Made Hendri, K. C. K. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection*. 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosda

Karya.

- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (P. R. Rosdakarya (ed.)).
- Misdiana, Iranita, R. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(1), 41–49.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Pernando, J., Komardi, D., & Chandra, T. (2022). Analysis of Education and Training Influence on the Competence and Performance of Participants of the Mobile Brigade (BRIMOB) Local Police (POLDA RIAU). *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 154–163.
- Prasetya, A. S. E., Nyoto, Putra, R., & Sultan, F. M. M. (2023). Cyberloafing, Work Environment, and Leadership on Performance and Job Satisfaction of Education Personnel at Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 17–29.
- Prayudi, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cab Medan*. 3(2), 20–27.
- Pudjiono, B. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transglobal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (R. R. Rerung (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Purnama, I., & Nyoto, A. H. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–238.
- Putri, E., Rahman, S., Komardi, D., & Momin, M. M. (2023). Leadership, Discipline, and Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at Public Elementary School, Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 1–16.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. 2(1), 36–45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16* (S. Empat (ed.)).
- Ryani Dhyan Parashakti, D. I. S. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. 10(1).
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Sari, S. I., Irman, M., & Wijaya, E. (2022). Analysis of Factors Affecting Financial Literacy and Financial Inclusion on Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Pekanbaru. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 125–142.
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (P. R. Aditama (ed.)).
- Sedarmayanti. (2017b). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); 2nd ed.). Refika Aditama.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawan, Y., Junaedi, A. T., & Chandra, T. (2021). Increasing Effect of Employee Work Ethics and Training on Employee Performance and Service Quality at PT XL Axiata Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 2(3), 194–205.
- Shella, Prahasti, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT POS Indonesia Kab. Kebumen Dengan Kepuasan Sebagai Mediasi. [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Eeaj](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Eeaj), 7(2), 543–552.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Unit Induk Sumut Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.

- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (P. R. G. Persada (ed.)).
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2022). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Supriyadi, S. W. Z. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi* (N. Moh (ed.)). PT. Nasya Expanding Management.
- Surianti, L. H. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan top advertising*. III(2), 108–116.
- Tohan, Nyoto, & Chandra, T. (2022). The Effect of Teacher's Competence on the Vocational High School Teachers' Work Satisfaction and Performance in Prajnamitra Maitreya Foundation, Riau. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 193–212.
- Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 208–216.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55–66.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 18–30.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (J. PT. Raja Grafindo Persada (ed.)).
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*.