



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada KSP Damai Sejahtera Medan

Yuberkat Hulu¹, Damai Jaya Lase²

^{1,2} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: yuberkathulu15112001@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif kausal, populasi yang digunakan sebanyak 41 orang karyawan pada Ksp Damai Sejahtera Medan, sedangkan jumlah sampel yang digunakan penelitian sebanyak 41 responden. Alat uji yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan alat bantu aplikasi program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial maupun silmutan memiliki pengaruh lebih dominan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial maupun silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja pada Ksp Damai Sejahtera Medan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia perusahaan di Indonesia dalam bidang ekonomi selalu muncul beberapa masalah yang harus dipecahkan untuk menjaga sebab-sebab terjadinya kegagalan dalam suatu perusahaan, serta untuk mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya yaitu tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi (Putro, T. R. A. 2019). Disini pemimpin atau pemilik perusahaan menyadari dan mengakui keharusan untuk memberikan kepada tenaga kerja segala kebutuhan berupa lingkungan kerja yang baik, gaji yang cukup, sikap atasan yang baik,

kebutuhan jaminan tenaga yang baik dan kepuasan kerja yang terjamin. Dengan demikian maka suatu perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan sehingga proses dalam bekerja akan berjalan lancar dan meningkat sesuai dengan target yang ditentukan (Putro, T. R. A. 2019).

Menurut Prabu Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putro, T. R. A. 2019). Menurut Sutrisno (2016) “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Alimuddin, I. K. (2021: 325).

Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas (Simamora 2005) dalam Hasibiyadi, H.,dkk (2021 :207). Sehingga semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja yang baik yaitu mampu menyelesaikan tugas yang banyak dengan waktu yang sesuai dan hasilnya memuaskan. Menciptakan kinerja yang baik tentu harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadapnya seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinannya, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja (Koesmono 2005) dalam Hasibiyadi, H.,dkk (2021 :207).

Menurut Wibowo (2014) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai hasil evaluasi karekteristiknya (Putro, T. R. A. 2019). Kepuasan keryawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan lain lainnya. Sering terjadi

kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan dan keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan/pegawai harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan misalnya kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi perkerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Setiap karyawan yang berkerja dalam suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang baik/maksimal, untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Kepuasan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap karyawan/pegawai seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap perkerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dan pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan tugasnya. Kepemimpinan yang dibutuhkan yaitu yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Gary Yukl (2009) gaya kepemimpinan adalah Kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Hasibiyadi, H.,dkk (2021 :207). Thoha (2012) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi

Merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023: 3).

Pemimpin juga perlu memperhatikan kondisi atau situasi lingkungan kerja bagi karyawan dalam perusahaannya, karena lingkungan kerja juga mencakup berbagai elemen seperti tempat kerja, peralatan dan alat kerja, budaya perusahaan, relasi antar rekan kerja, serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan aman sangat penting bagi kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan seperti stres, cedera, dan penyakit terkait pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman dapat menyebabkan cedera yang serius atau bahkan kematian.

Menurut Nitisemito (1992) “lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.” Anoraga dalam Imroatun dan Sukirman (2016) salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau pada hasil pekerjaannya. Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018 :547).

Permasalahan/fenomena yang terjadi pada Ksp Damai Sejahtera Medan yaitu gaya kepemimpinannya menerapkan kepemimpinan yang delegatif sehingga terkadang beberapa pekerjaan dipercayakan atau diberikan kepada karyawan yang sebenarnya bukan bagian dari keahliannya. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada

karyawan karena harus mengerjakan yang bukan keahlian/kompetensinya sehingga berdampak juga pada performa kinerja karyawan perusahaan.

Untuk lingkungan kerja pada Ksp Damai sejahtera Medan memiliki lingkungan yang kurang kondusif dikarenakan komunikasi ditempat kerja tidak berjalan baik, atasan yang tidak bersahabat, attitude karyawan yang kurang baik, dan juga jam kerja yang terlalu ketat. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun dan juga menghambat kelancaran karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Karyawan pada Ksp Damai Sejahtera Medan juga menyatakan belum merasa puas terhadap supervisi atasan, dan kurang puas terhadap upah/gaji, sehingga kinerja karyawan menurun.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara dan langkah-langkah ilmiah yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada dilokasi penelitian sekaligus mengumpulkan data dan indikasi yang dipandang akan menjawab permasalahan yang diteliti. Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019:8) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasar pada pengetahuan yang benar hanya berasal dari ilmu alam yang digunakan pada penelitian populasi atau sampel tertentu dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Quota sampling, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat penelitian asosiatif/hubungan kausal.

Penelitian ini mengambil tempat sebagai objek peneltian dilaksanakan pada Ksp Damai Sejahtera Medan di jln. Dame No 12-A medan, kel. Timbang Deli; Kec. Medan Amplas; Kota Medan. Dengan masalah menyangkut tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Ksp Damai Sejahtera Medan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 41 orang.

Adapun pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan asosiatif. Sugiyono (2019 : 36) pendekatan asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan yang

digunakan peneliti adalah hubungan kausal. Sugiyono (2019 : 37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan di Ksp Damai Sejahtera Medan. Dengan jumlah keseluruhan 41 orang.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	persentase
Laki-laki	13	31,7%
Perempuan	28	63,3%
Total	41	100%

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dikemukakan bahwa jumlah responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah reponden perempuan yang berjumlah 28 orang dari 41 orang dan persentasenya sebesar 63,3%.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	21	51,2%
31-40 Tahun	14	34,1%
41-50 Tahun	5	12,2%
51-70 Tahun	1	2,4%
Total	41	100%

Berdasarkan tabel IV.2 diatas, dapat dikemukakan bahwa jumlah responden yang umur 20-30 tahun yang mendominasi dalam penelitian dengan jumlah 21 dari 41 orang dan persentasinya sebesar 51,2%.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel (X1)

(X1)	SS		ST		N		TS		STS		Jumlah	
ITEM	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	34,1	21	51,2	6	14,6	0	0	0	0	41	100
2	8	19,5	22	53,7	11	26,8	0	0	0	0	41	100
3	7	17,1	25	61,0	9	22,0	0	0	0	0	41	100
4	9	22,0	27	65,9	5	12,2	0	0	0	0	41	100
5	7	17,1	24	58,5	10	24,4	0	0	0	0	41	100
6	23	56,1	18	43,9	0	0	0	0	0	0	41	100
7	6	14,6	27	65,9	8	19,5	0	0	0	0	41	100

1. Pernyataan 1, sebanyak 14 orang (34,1%) menyatakan sangat setuju mengenai pemimpin dan karyawan saling mempercayai, 21 orang (51,2%) menyatakan setuju, 6 orang (14,6%) menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

2. Pernyataan 2, sebanyak 8 orang (19,5%) menyatakan sangat setuju mengenai pemimpin memberi penghargaan terhadap ide karyawan, 22 orang (53,7%) menyatakan setuju, 11 orang (26,8%) menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Pernyataan 3, sebanyak 7 orang (17,1%) menyatakan sangat setuju mengenai pemimpin memperhitungkan perasaan karyawan, 25 orang (61,0%) menyatakan setuju, 9 orang (22,0%) menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

4. Pernyataan 4, sebanyak 9 orang (22,0%) menyatakan sangat setuju mengenai pemimpin memberikan perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan, 27 orang (65,9%) menyatakan setuju, 5 orang (12,2%) menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

5. Pernyataan 5, sebanyak 7 orang (17,1%) menyatakan sangat setuju mengenai pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawannya, 24 orang (58,5%) menyatakan setuju, 10 orang (24,4%) menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

6. Pernyataan 6, sebanyak 23 orang (56,1%) menyatakan sangat setuju mengenai pemimpin memperhitungkan faktor kepuasan kerja para karyawan, 18 orang (43,9%) menyatakan setuju, 0% menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

7. Pernyataan 7, sebanyak 6 orang (14,6%) menyatakan sangat setuju mengenai pemimpin memberikan pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan professional, 27 orang (65,9%) menyatakan setuju, 8 orang (19,5%) menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 3. Hasil Output Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations							
X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	Total

Gaya kepe mimpi (X1)	<i>Pearson Correlation</i>	1	.354*	.256	.266	.090	.331*	.399**	.661**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.023	.106	.092	.575	.035	.010	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X02	<i>Pearson Correlation</i>	.354*	1	.165	.269	.326*	.340*	.177	.651**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.023		.302	.090	.038	.030	.269	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X03	<i>Pearson Correlation</i>	.256	.165	1	.217	.236	.010	-.007	.467**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.106	.302		.173	.138	.952	.968	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X04	<i>Pearson Correlation</i>	.266	.269	.217	1	.350*	.235	.305	.627**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.092	.090	.173		.025	.139	.053	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X05	<i>Pearson Correlation</i>	.090	.326*	.236	.350*	1	.283	.252	.614**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.575	.038	.138	.025		.073	.112	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X06	<i>Pearson Correlation</i>	.331*	.340*	.010	.235	.283	1	.263	.561**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.035	.030	.952	.139	.073		.096	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X07	<i>Pearson Correlation</i>	.399**	.177	-.007	.305	.252	.263	1	.565**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.010	.269	.968	.053	.112	.096		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Total	<i>Pearson Correlation</i>	.661**	.651**	.467**	.627**	.614**	.561**	.565**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	Rhitung	Rtabel	keterangan
------	---------	--------	------------

1	0,661	0,308	Valid
2	0,651	0,308	Valid
3	0,467	0,308	Valid
4	0,627	0,308	Valid
5	0,614	0,308	Valid
6	0,561	0,308	Valid
7	0,565	0,308	Valid

Berdasarkan tabel diatas IV.10 dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan gaya kepemimpinan (X1) 1 sampai 7 mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,308. Sehingga semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah suatu instrument stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrument pengukuran/pada uji validitas sehingga kesesuaian alat ukur dengan yang diukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas pada penelitian ini adalah:

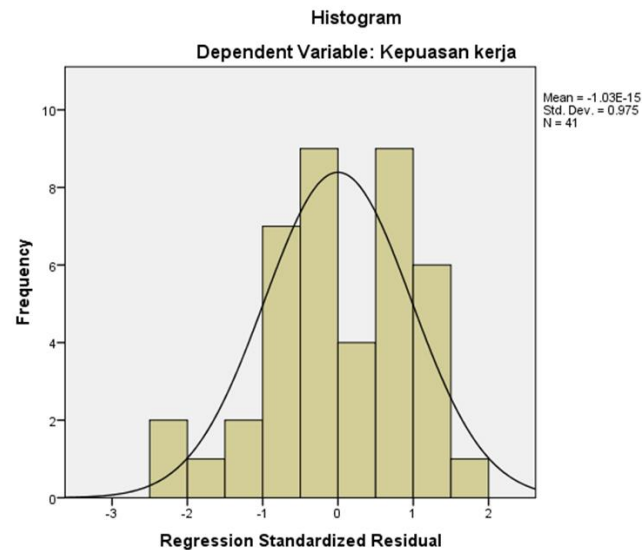
1. Instrument dinyatakan reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6.
2. Instrument dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha < dari 0,6.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Nama instrumen & variabel	Nilai kriteria	Nilai		Keterangan
		Cronbach's Alpha	N of Items	
Gaya kepemimpinan (X1)	0,6	0,691	7	realiabel
Lingkungan kerja (X2)	0,6	0,832	7	realiabel
Kepuasan kerja (Y)	0,6	0,743	8	realiabel
Kinerja keryawan (Z)	0,6	0,790	6	realiabel

Berdasarkan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha, dapat diketahui nilai Cronbach Alpha dari gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,691, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,832, kepuasan kerja (Y) sebesar 0,743 dan kinerja karyawan (Z) sebesar 0,790, maka kesimpulan yang diambil adalah hasil pengujian reabilitas dinyatakan realiabel, karena lebih besar dari 0,6.

Gambar 1. Hasil Uji Nomalitas Analisis Grafik (Histogram) I



Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42509117
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.078
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov test I diketahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

Multikolineritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independet. Pada model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna di antara variabel bebas. Metode uji multikolonearitas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10

maka tidak terdapat gejala multikolonearitas. Sebaliknya apabila nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolonearitas dalam model regresi.

Tabel 7. Uji Multikolonearitas I

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>				
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.173	5.630		2.517	.016		
	Gaya kepemimpinan	.437	.163	.383	2.677	.011	.983	1.017
	Lingkungan kerja	.228	.128	.254	1.773	.084	.983	1.017

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel IV.20 diatas hasil uji multikolonearitas pertama dapat dijelaskan bahwa nilai collinearitas statistik gaya kepemimpinan (X1): tolerance 0,983 > 0,1 dan nilai VIF 1,017 < 10. Nilai collinearitas statistik Lingkungan kerja (X2): tolerance 0,983 > 0,1 dan nilai VIF 1,017 < 10. Hal ini menunjukan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas I

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.801	3.090		1.554	.129
	Gaya kepemimpinan	-.174	.090	-.301	-1.944	.059
	Lingkungan kerja	.076	.070	.167	1.080	.287

a. *Dependent Variable:* Abs_RES

Berdasarkan tabel IV.22 diatas hasil uji heteroskedastisitas diatas dengan metode uji glejser variabel gaya kepemimpinan dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,059 dan lingkungan kerja sebesar 0,287, menunjukan bahwa tidak ada satu variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja), karena terlihat dari probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji T

		Coefficients^a			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	Model				

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.805	4.775		4.148	.000
	Gaya kepemimpinan	.475	.166	.416	2.856	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) maka di diperoleh nilai thitung 2,856 > ttabel 2,022 dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis hipotesis diatas didapatkan nilai signifikanya gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,007 < 0,05$ maka gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,416. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada ksp damai sejahtera medan.

Semakin bagus atau baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan di ksp damai sejahtera medan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan didalam gaya kepemimpinan terdapat interaksi dari seorang pemimpin terhadap karyawan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan yang memberi dampak langsung ataupun tak langsung terhadap perilaku dan sikap karyawan sendiri. Contoh kejadian seorang pemimpin memberikan reward jika target pekerjaan dapat dicapai bahkan melebihi target yang diinginkan oleh pimpinan sehingga timbul rasa kepuasan dari diri karyawan itu sendiri.

Sunarsi, D (2018) mengatakan gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Siagian, T. S., & Khair, H. (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis hipotesis diatas didapat kan nilai signifikanya lingkungan kerja (X2) sebesar $0,054 > 0,05$ maka lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada ksp damai sejahtera medan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang. nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan.

Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu- waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidak puasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Lingkungan kerja ialah salah satu hal yang penting buat diperhatikan sebab bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis juga aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta bisa mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Putro, T. R. A. (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis diatas didapat kan nilai signifikanya gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,236 > 0,05$ maka gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada ksp damai sejahtera medan.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan

menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatankekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya.

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan setrategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Nurdin, N., Razak, M., & Djalante, A. (2023) yang menyatakan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Majene.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis diatas didapatkan nilai signifikanya lingkungan kerja (X2) sebesar $0,001 < 0,05$ maka lingkungan kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada ksp damai sejahtera medan.

Menurut Priarso et al. dalam Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya setiap hari.

Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan serta lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong serta meningkatkan gairah kerja karyawan sebagai akibatnya kepuasan kerja yang bisa di peroleh Nabawi, R. (2019: 173-174).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh caksana, N. P. E. (2019) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis diatas didapatkan nilai signifikanya kepuasan kerja (Y) sebesar $0,004 < 0,05$ maka kepuasan kerja (Y) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai sebesar 0,439. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada ksp damai sejahtera Medan.

Menurut Hasibuan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan. (Jopanda, H. 2021)

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung dalam perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Hasibiyadi, H., dkk (2021) yang menyatakan Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas pengaruh langsung yang diberikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,189. Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah perkalian antara nilai beta gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dan nilai beta kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) yaitu : $0,416 \times 0,439 = 0,182$. Maka pengaruh total yang diberikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :

$0,189 + 0,182 = 0,371$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai sebesar 0,189 lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,371, maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan akan semakin meningkat kerjanya dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik serta didukung dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap kerjaan. Secara tidak langsung kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak bisa lepas dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan gaya kepemimpinan seorang semakin baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung juga akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini di sebabkan karena karyawan akan merasa nyaman bekerja dengan atasan yang mampu memberikan motivasi dan berperilaku dalam bekerja.

Menurut Koesmono (2005) dalam Hasibiyadi, H., dkk (2021) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Putro, T. R. A. (2019) yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

7. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,485. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah perkalian antara nilai beta lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan nilai beta kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) yaitu : $0,304 \times 0,439 = 0,133$.

Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,485 + 0,133 = 0,618$.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai sebesar 0,485 lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,618, maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut, akan tetapi banyak dari karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan tetapi kinerja meningkat dengan kenyamanan lingkungan pekerjaan yang di jalani. kepuasan kerja ialah perilaku serta perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya serta penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut bisa berupa perasaan suka, tidak suka, nyaman atau tidak nyaman (Jopanda, H. 2021).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Putro, T. R. A. (2019) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat dibedakan antara penelitian terdahulu Jopanda, H. pada penelitian yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pasifik Satelit Nusantara. Dimana hasil analisis nya yaitu di dapatkan nilai signifikangaya kepemimpinan sebesar $0,735 > 0,05$ maka tidak berpengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilaisebesar 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa gayakepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka berpengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,055. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada KSP Damai Sejahtera Medan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP Damai Sejahtera Medan, lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP Damai Sejahtera Medan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada KSP Damai Sejahtera Medan, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada KSP Damai Sejahtera Medan, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada KSP Damai Sejahtera Medan, secara tidak langsung ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Damai Sejahtera Medan, secara tidak langsung ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Damai Sejahtera Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank Btn. *Yume: Journal Of Management*, 4(2).
- Anisa, Siti. Pengaruh Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Desa Helvetia. *Diss. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*, 2018.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92.
- Fahmi Irham (2018) *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Penerbit: Pt Rajagrafindo Persada. Depok.

- Fauziah, D. N., & Wulandari, D. A. N. (2018). Pengukuran Kualitas Layanan Bukalapak. Com Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Metode Webqual 4.0. Jitk (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer), 3(2), 173-180.
- Fitriyanti, R., Sawitri, I., Edityawati, M. I., Sudjana, K., Bakti, R., & Lestari, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Desa Srimukti Tambun Utara. Journal On Education, 5(4), 16470-16477.
- Ghozali, I. (2016) Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif ; Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya. Rangkasbitung: Yoga Pratama.
- Hasibiyadi, H., Thenelsia, D. E., Syahrudin, M. S., & Pertiwi, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pt. Saktijaya Artha Pratama Makassar). Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 10(1).
- Hutahayan Benny (2020) Kepemimpinan, Teori Dan Praktik. Penerbit : Cv Budi Utama. Yogyakarta.
- Ilyasir, F. (2016). Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Profesionalisme Guru. Literasi (Jurnal Ilmu Pendidikan), 4(1), 143-152.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 6(1), 84-101.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). Tirtayasa Ekonomika, 13(2), 274-299.
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen, 1(02), 41-6
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Nuridin, N., Razak, M., & Djalante, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Kantor Bupati Majene. *Jurnal Pusaran Manajemen (Jpm)*, 1(3), 254-267.
- Omah, E., & Pramudena, S. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Yamaha Musik Cabang Cikarang. *Indikator*, 4(1), 353-459.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126.
- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.
- Putro, T. R. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wanakayu Hasilindo Surabaya (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Retnawati, H (2017) Teknik Pengambilan Sampel, Ini Disampaikan Pada Workshop Update Penelitian Kuantitatif, Teknik Sampling, Analisis Data Dan Isi Plagiatnisme. P.1-7.
- 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
- Sianturi, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sabda Alam Prima Nusa Majenang (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Tambunan Sony Toman & Hardi Tambunan (2019) Manajemen Koperasi. Penerbit: Penerbit Yrama Widya. Bandung
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada KSP Damai Sejahtera Medan
Yuberkat Hulu, Damai Jaya Lase
Zulkarnain Dkk (2022) Pemberdayaan Umkm. Penerbit: Expert. Yogyakarta