

# PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERKIMTAN LH (PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN PERTANAHAN DAN LINGKUNGAN HIDUP) KABUPATEN PESISIR SELATAN

Indah Maidia Putri<sup>1</sup>, Lusiana<sup>2</sup>, Mardhatila Fitri Sopali<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: [indahmaidia@gmail.com](mailto:indahmaidia@gmail.com)<sup>1</sup>, [lusiana9157@gmail.com](mailto:lusiana9157@gmail.com)<sup>2</sup>, [mardhatila@upiypk.ac.id](mailto:mardhatila@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja memediasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.  
**Kata Kunci:** Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract** – This research aims to determine and try to analyze the influence of position promotion and leadership style on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the PERKIMTAN LH (Land and Environmental Housing Area) Department of Pesisir Selatan Regency. This research is a *Structural Equation Modeling* (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample for this study were employees of the PERKIMTAN LH (Housing, Land and Environmental Housing) Department of Pesisir Selatan Regency. The results of the research found that there is an influence between Position Promotion and Job Satisfaction. There is no influence between Leadership Style on Job Satisfaction. There is no influence between Position Promotion on Employee Performance. There is no influence between Leadership Style on Employee Performance. There is an influence between Job Satisfaction and Employee Performance. Job Satisfaction mediates Position Promotion on Employee Performance. Job Satisfaction does not mediate Leadership Style on Employee Performance.

**Keyword:** Position Promotion, Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Pegawai yang tidak

maksimal.

Kantor Perkintam (Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan Sumatera Barat mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perumahan dan kawasan permukiman, bidang pertanahan serta bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Berikut hasil pengukuran capaian kinerja pegawai Kantor Perkintam (Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan Sumatera Barat pada Tahun 2021-2023:

Tabel 1  
Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan pada Tahun 2021-2023

No	Tujuan	Indikator Kinerja	2021	2022	2023
			Capaian %	Capaian %	Capaian %
1	Meningkatnya Kualitas Perumahan dan kawasan Permukiman	Persentase Penurunan Kawasan Kumuh	60,8%	70,94%	75,12%
2		Persentase Peningkatan PSU Permukiman	75,13%	70,33%	67,74%
3		Persentase Rumah Layak Huni Bagi Masyarakat Korban Bencana	81%	85%	87%
		Persentase Rumah Layak Huni Bagi Masyarakat yang terkena Relokasi Akibat Program Pemerintah Daerah Provinsi	89%	82%	84%
4	Meningkatnya Tata Kelola Pertanahan	Persentase masalah Pertanahan Yang Ditangani	82%	78%	87%
5	Meningkatnya Organisasi Yang Akuntabel dan Melayani	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	100%	100%	100%
6		Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	81,81%	89,41%	87,77%

Sumber: Kantor Perkintam (Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan Sumatera Barat pada Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada tahun 2021-2023 belum tercapai sesuai target, dimana selalu berfluktuasi setiap tahunnya dan tidak tercapai sesuai yang ditargetkan, capaian tertinggi pada tahun 2021 terjadi pada tujuan meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani, dengan indikator nilai akuntabilitas kinerja OPD, dimana tercapai 100%, kemudian capaian terendah terjadi pada tujuan meningkatnya kualitas perumahan dan kawasan permukiman dengan indikator persentase penurunan kawasan kumuh, dimana hanya tercapai 60,8%. Capaian tertinggi pada tahun 2022 terjadi pada tujuan meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani, dengan indikator nilai akuntabilitas kinerja OPD, dimana tercapai 100%, kemudian capaian terendah terjadi pada tujuan meningkatnya kualitas perumahan dan kawasan permukiman dengan indikator persentase peningkatan PSU permukiman, dimana hanya tercapai 70,33%. Capaian tertinggi pada tahun 2023 terjadi pada tujuan meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani, dengan indikator nilai akuntabilitas kinerja OPD, dimana tercapai 100%, kemudian capaian

terendah terjadi pada tujuan meningkatnya kualitas perumahan dan kawasan permukiman dengan indikator persentase peningkatan PSU permukiman, dimana hanya tercapai 67,74%. Dimana hal ini disinyalir yang disebabkan oleh promosi jabatan belum terlaksana secara optimal, kemudian gaya kepemimpinan yang masih belum maksimal dan kepuasan kerja yang masih rendah. Hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai secara maksimal dan sesuai target.

Dimana menurut (Wijaya and Susanty 2018) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya promosi jabatan. Dimana menurut (Dahlia Wati 2020) Promosi (*promotion*) berperan penting bagi setiap pegawai. Dengan demikian, promosi seharusnya akan memberikan status sosial (*social status*), wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai. Promosi jabatan adalah kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

Kemudian selain promosi jabatan, gaya kepemimpinan juga berpengaruh penting pada kinerja pegawai. Dimana menurut (Parashakti and Setiawan 2019) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Lalu kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut (Mujiatun et al. 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Dalam penelitian (Irnanda et al., 2019) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Lies, 2019) yang meneliti tentang “Pengaruh promosi jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Wilayah Bekasi”. Hasil penelitian ini membuktikan promosi jabatan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu, 2022) *Analysis of the Effect of Job Placement and Internal Promotion on Employee Performance Through Job Loyalty as a Mediating Variabel at PT. X*. Dengan hasil penelitian promosi jabatan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Novita, 2022) *Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance*. Dengan hasil penelitian promosi jabatan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tasman, 2021) *The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance*. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Ramdani, 2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai PT. Patra SK”. Hasil penelitian menunjukkan Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Sudarmo & Wibowo, 2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Rukmini, 2019) yang meneliti tentang *The Relationship of Organizational Culture, Leadership to Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Dwirosanti, 2019) yang meneliti tentang “*Impact of Leadership and Job Involvement to Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sabastian, 2021) *The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance*. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian (Setianingsih, 2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Tipe Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan Kepribadian dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian (Indra Sari, 2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PT. Bess Finance di Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Ferdus & Kabir, 2018) yang meneliti tentang “*Effect of Job Satisfaction and Leadership on Employee Performance : Study on Private Banks in Bangladesh*”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nur Hayati et al., 2022) *The Effect of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance (Study at PT.Jepe Press Media Utama)* Dengan hasil penelitian Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nariah, 2020) *The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Mega Sentosa Prima in Jakarta*. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Perkintam (Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan Sumatera Barat. Bertempat di Painan, Kec. Iv Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651. Menurut (Sugiyono, 2019), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai Pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Menurut (Sugiyono, 2019), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Karena populasi dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai Pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

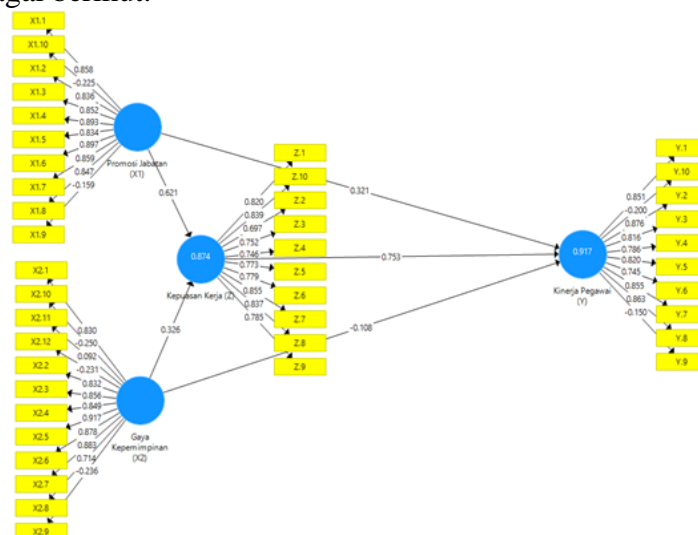
Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) SmartPLS 3. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode yang *power full* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Validitas Konvergen (Convergent Validity)*

*Convergent validity* dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai *AVE (Average Variance Extracted)*. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing- masing konstruk atau variabel.

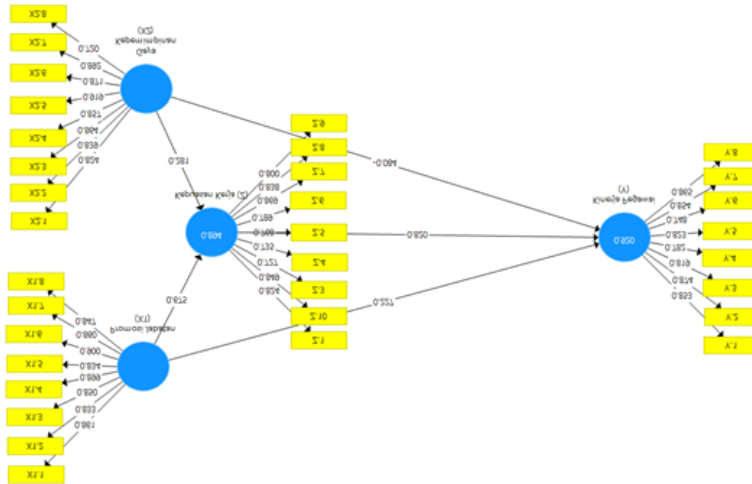
Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,5. Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1

### Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,5 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, Y.9, Y.10, Z.2).



Gambar 2  
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

### Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

Tabel 2  
Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Promosi Jabatan (X1)	0,741
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,723
Kinerja Pegawai (Y)	0,686
Kepuasan Kerja (Z)	0,642

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Pengujian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 3  
Nilai Reliabilitas

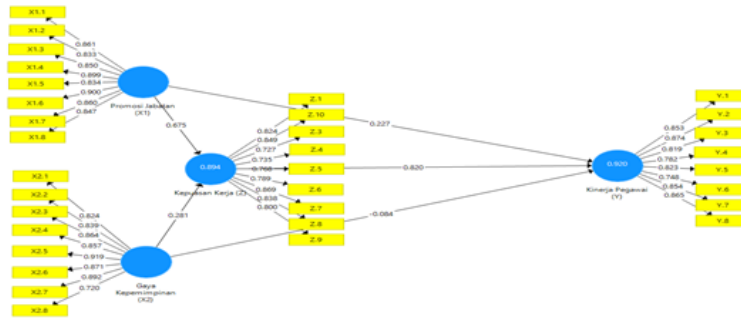
Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,950	0,958	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,944	0,954	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,934	0,946	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,930	0,941	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau

reliable.

**Persamaan Outer Model**



Gambar 3 Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- $Kepuasan\ Kerja = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$
- $Kepuasan\ Kerja = 0,675 X_1 + 0,281 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- $Kinerja\ Pegawai = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- $Kinerja\ Pegawai = 0,227 X_1 - 0,084 X_2 + 0,820 Z + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4.15:

Tabel 4 Evaluasi Nilai R Square

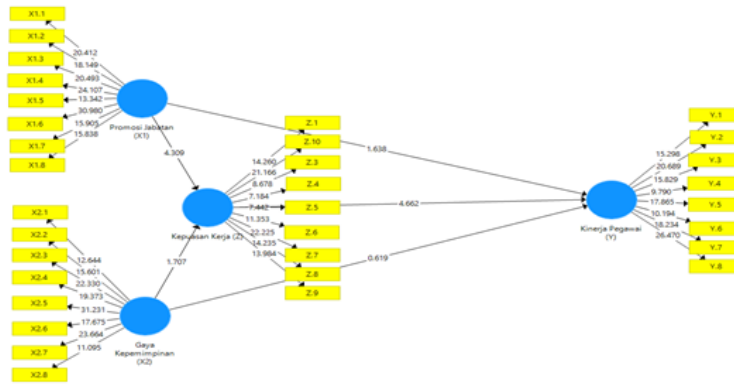
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,920	0,916
Kepuasan Kerja (Z)	0,894	0,891

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Pada table 4 terlihat nilai R<sup>2</sup> konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,894 atau sebesar 89,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan. Sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R<sup>2</sup> untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,920 atau sebesar 92,0% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 8,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

**Pengujian Inner Model**

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimannya dari konstruk eksogen.



Gambar 4  
Structural/Inner Model

### Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5:

Tabel 5  
*Result For Inner Weight*

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Promosi Jabatan => Kepuasan Kerja	0,675	0,682	0,157	4,309	0,000
Gaya Kepemimpinan => Kepuasan Kerja	0,281	0,280	0,165	1,707	0,089
Promosi Jabatan => Kinerja Pegawai	0,227	0,213	0,139	1,638	0,102
Gaya Kepemimpinan => Kinerja Pegawai	-0,084	-0,073	0,135	0,619	0,536
Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,820	0,822	0,176	4,662	0,000

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis:

### Hipotesa Secara Tidak Langsung

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

Tabel 6  
*Result Path Analysis*

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Promosi Jabatan =>	0,554	0,564	0,188	2,945	0,003



Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai					
Gaya Kepemimpinan => Kepuasan Kerja => Kinerja Pegawai	0,230	0,226	0,143	1,611	0,108

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS,2023

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

Tabel 7  
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan	0,675	4,309 > 1,96	0,000 < 0,05	<b>Diterima</b> , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 4,309 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H2	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan	0,281	1,707 < 1,96	0,089 > 0,05	<b>Ditolak</b> Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 1,707 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,089 lebih besar dari 0,05
H3	Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan	0,227	1,638 < 1,96	0,102 > 0,05	<b>Ditolak</b> , Karena nilai koefisien bernilai positif, t

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
	Kawasan Permukiman Pertanian Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan				statistic 1,638 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,102 lebih besar dari 0,05
H4	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanian Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan	-0,084	0,619 < 1,96	0,536 > 0,05	<b>Ditolak</b> , Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 0,619 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,536 lebih besar dari 0,05
H5	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanian Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan	0,820	4,662 > 1,96	0,000 < 0,05	<b>Diterima</b> , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 4,662 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H6	Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanian Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan	0,554	2,945 > 1,96	0,003 < 0,05	<b>Diterima</b> , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,945 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,003 lebih kecil dari 0,05
H7	Gaya	0,230	1,611 <	0,108 >	<b>Ditolak</b> ,

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan		1,96	0,05	Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 1,611 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,108 lebih besar dari 0,05

*Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023*

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,675 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,309 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $4,309 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Irnanda et al., 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja.

#### **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,281 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,089 besar dari alpha 5% yaitu  $0,089 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,707 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  t-tabel atau  $1,707 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Ramdani, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

### **3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai.**

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,227 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,102 besar dari alpha 5% yaitu  $0,102 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,638 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $< t$ -tabel atau  $1,638 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Lies, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai.

### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,084 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,536 besar dari alpha 5% yaitu  $0,536 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,619 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $< t$ -tabel atau  $0,619 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Sudarmo & Wibowo, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,820 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,662 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $4,662 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan Hipotesis  $H_5$  dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Setianingsih, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **6. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.**

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,554 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,003 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan

dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,945 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $2,945 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan, Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

#### **7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai yaitu 0,230 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,108 besar dari alpha 5% yaitu  $0,108 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,611 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau  $1,611 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis  $H_7$  dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

### **KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.
- 2) Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.
- 3) Tidak terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.
- 4) Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.
- 5) Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.
- 6) Kepuasan Kerja memediasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.
- 7) Kepuasan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PERKIMTAN LH (Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup) Kabupaten Pesisir Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Akmaliyah, M. (2020). PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Andini. (2020). *PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL DAN KEPULAUAN BANGKA BELITUNG Rizky Andini 1 , Badia Perizade 2 , & Agustina Hanafi 3. 1, 35–44.*
- Area, U. M. (2018). *Universitas medan area.*
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, TECHNOLOGY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Barkhowa dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan Kedisiplinan Pegawai sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma*, 5(1), 24–37.
- Dahlia Wati, M. K. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 32–45.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Dwirosanti, N. (2019). *IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PERSONALITY AND JOB INVOLVEMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR NiningDwirosanti Ministry of Education and Culture Republic of Indonesia.*
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 13(1), 1–13.*
- Ferdus, Z., & Kabir, T. (2018). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on OCB: Study on Private Banks in Bangladesh. In *World Journal of Social Sciences* (Vol. 8, Issue 2).
- Firmansyah, W. (2019). *KEPRIBADIAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL JUSTICE TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR.*
- Fransiska Ekobelawati. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 20–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Hamid, D. (2019). *No Title. 22(1).*
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Harrison, E. L. (2019). The impact of employee involvement on supervisors. *National Productivity Review*, 11(4), 447–452. <https://doi.org/10.1002/npr.4040110402>
- Herani, J. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS MEREK MELALUI KEPUASAN PELANGGAN (Studi pada Pelanggan Bengkel Yamaha 2 Mei Bandar Lampung). *Universitas Lampung*, 301(5), 83.
- Husein, N. M., & Hanifah, H. (2019). *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variabels in Banjarmasin Government. 64, 830–836.* <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.72>
- Indra Sari, A. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PT BESS FINANCE DI KABUPATEN SLEMAN. 1, 8.*

- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38–45. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i1.37>
- Irwan, & Adam, K. (2019). Metode Partial Least Square (PLS) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Teknosains*, 9(1), 53–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/teknosains.v9i1.1856>
- Isyah, K. M. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPERIBADIAN PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL*.
- Iv, N., & Tobasari, K. (2019). *Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari*. 3(1).
- Jamaludin, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jaya, R. (2019). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANISAZIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) PEGAWAI*.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Kurniawan. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG* Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Lies. (2019). *Jurnal Manajemen dan Perbankan Vol. 4 No. 1*. 4(1), 72–91.
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 3(1), 1–13.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mujiatun, S., Muhammadiyah, U., Utara, S., Sumatera, U. M., Pancabudi, U., Dharmawangsa, U., Azhar, U. Al, Nusantara, M., Washliyah, U. Al, Indonesia, U. P., Utama, U. P., Kerja, K., Emosional, K., & Utara, M. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)*. 9(3), 447–465.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Novita.S. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap. *ペインクリニック学会治療指針 2*, 5415, 199–220.
- Nur Hayati, Supartini, & Novelia Asita Mranani. (2022). The Effect of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance (Study at PT.Jepe Press Media Utama). *Journal of Economic, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 4(1), 28–43. <https://doi.org/10.55173/jeams.v4i1.36>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prabowo, B. (2019). *PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi Pada Pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 32(1), 106–113.
- Purba, T. C., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., & Perpajakan, P. S. (2018). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA*.
- Ramdani, I. (2019). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Pt .... *Jurnal Lentera Bisnis*, 3, 78–99.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan*

- Kerja Pada Pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.*  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 55–61.
- Rukmini. (2019). *The Relationship of Organizational Culture , Transformational Leadership , and Personality to Organizational Citizenship Behaviour ( OCB )*. 5(4), 10–16.
- Sari, O. R. (2019). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2014). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (T. A. Prabawati (ed.); Ed. 1). C.V ANDI OFFSET.
- Setianingsih, E. dkk. (2019). *PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis)*.
- Setiawan. (2019). 1 – 081260994489. 11(1), 19–33.
- Setiyowati, H. & Kurniawan, B. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI GARMEN Harlis. *JURNAL BRITISH Volume 1, No 2, Mei 2021; Pp. 37–48, 1(1)*, 32–49.
- Sudarmo, T. I. dan, & Wibowo, U. D. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
- Sugiono, E., & Ardiansyah, R. P. (2021). the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3), 1143–1151.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771–21775. <https://doi.org/10.15520/ijcr.v11i04.799>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.
- Yuliana. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANDUS KOTA PALEMBANG. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.