

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA TIMUR

Aang Syahdina¹⁾, Sakinah Nurul Fitriani²⁾

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI

Co-author: Sakinahft1801@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Jakarta Timur. Dalam penelitian ini menggunakan Probability sampling, yang dimana pengambilan sampel memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan dengan populasi 134 karyawan Kementerian Agama Kota Jakarta Timur dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM), Variabel yang digunakan untuk penelitian adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif. Uji yang digunakan adalah uji model pengukuran (outer loading), uji model struktural (inner model) dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengimplikasikan variabel yang tidak memengaruhi kepuasan kerja, seperti memberikan kesejahteraan bagi para karyawan dengan menyediakan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor publik, sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Qomariah (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) terdiri dari berbagai kemampuan, termasuk pikiran, emosi, keterampilan, dan motivasi, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa SDM yang handal, tujuan perusahaan akan sulit tercapai, meskipun ada sarana dan teknologi yang memadai. Di lingkungan Kementerian X, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting sebagai kunci utama dalam mengelola layanan yang diberikan kepada masyarakat, namun demikian, masalah terkait kinerja karyawan masih menjadi hambatan signifikan yang menghambat upaya peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah cerminan kualitas SDM di suatu organisasi. Menurut Ananta Febrianti et al. (2024), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh sumber daya manusia dari pelaksanaan tugas-tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menurut data empiris, kinerja karyawan Kementerian X secara keseluruhan dinilai baik; indikator efektivitas merupakan indikator yang paling tinggi mencapai 87,7%, tetapi indikator kemandirian mencapai nilai terendah, yaitu 85%, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel.1 Data Empiris Pencapaian Karyawan

No.	Indikator	Persen
1.	Kualitas Kerja	86,3%
2.	Kuantitas Kerja	86,1%
3.	Ketepatan Waktu	86,2%
4.	Kemandirian	85%
5.	Efektifitas	87,7%

Sumber: Data diolah Peneliti

Penurunan pada indikator kemandirian menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tantangan dalam mengambil keputusan secara mandiri, khususnya ketika pemimpin tidak berada di tempat kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih sangat bergantung pada kehadiran pemimpin untuk memberikan arahan atau petunjuk. Ketergantungan semacam ini perlu diminimalkan guna meningkatkan efisiensi kerja dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih mandiri.

Faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja juga memengaruhi masalah kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Di Kementerian X, sering ditemukan bahwa ketidakhadiran pemimpin, baik karena tugas luar maupun alasan kesehatan, menyebabkan penurunan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, pergantian pemimpin membawa gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, sehingga karyawan memerlukan waktu adaptasi yang tidak jarang menurunkan produktivitas.

Disiplin kerja juga merupakan faktor kunci dalam memastikan kelancaran operasional organisasi. Data kehadiran bulan Juni 2024 menunjukkan adanya tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi akibat terlambat, izin, dan sakit. Kondisi ini tercantum dalam Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1 Daftar Kehadiran Karyawan Bulan Juni

Tanggal	Keterlambatan	Izin	Sakit	Total
03 Juni 2024	6	4	4	14
04 Juni 2024	5	5	6	16
05 Juni 2024	7	6	5	18
06 Juni 2024	7	1	5	13
07 Juni 2024	5	3	3	11
10 Juni 2024	8	6	1	15
11 Juni 2024	5	3	6	14
12 Juni 2024	8	5	3	16
13 Juni 2024	6	4	3	13
14 Juni 2024	7	7	1	15
17 Juni 2024	7	5	4	16

18 Juni 2024	5	7	3	15
19 Juni 2024	9	3	6	18
20 Juni 2024	5	5	5	15
21 Juni 2024	8	4	5	17
24 Juni 2024	5	6	7	18
25 Juni 2024	4	4	2	10
25 Juni 2024	6	5	6	17
26 Juni 2024	5	6	3	14
27 Juni 2024	5	2	5	12
28 Juni 2024	8	4	6	18

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tingkat kehadiran yang rendah, seperti pengajuan izin yang tidak teratur dan keterlambatan, secara signifikan memengaruhi efisiensi organisasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja, yang pada dasarnya merupakan hasil dari kurangnya penerapan aturan yang konsisten di tempat kerja.

Selain itu, kepuasan kerja adalah salah satu komponen yang secara signifikan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan Kementerian X menunjukkan bahwa ada banyak keluhan tentang kondisi kerja yang tidak memadai. Beberapa karyawan menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap fasilitas kantor, seperti jaringan internet yang lambat, yang menghambat produktivitas pekerjaan, dan peralatan kerja yang sering mengalami kerusakan, yang membuat tugas sehari-hari menjadi lebih sulit untuk dilakukan. Selain itu, karyawan yang berprestasi seringkali hanya menerima pujian lisan dan tidak menerima penghargaan fisik. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran karena dapat menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja, terutama dalam jangka panjang. Pada akhirnya, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oktavia dan Yanuar (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Ariska et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu signifikan dalam memengaruhi kinerja. Gap penelitian ini menunjukkan perlunya studi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja, terutama di sektor publik.

Penelitian ini penting untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di sektor publik. Dengan mengetahui faktor-faktor dominan, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian X. Dengan memahami faktor-faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas layanan publik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian X. Pengumpulan data dilakukan selama 5 hari, mulai dari 24 Juni 2024 hingga 29

Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah 134 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sehingga diperoleh sebanyak 100 responden. Data dikumpulkan menggunakan dua metode utama yaitu kuesioner, wawancara. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan partial least square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Tahapan analisis data meliputi yaitu statistik deskriptif, analisis structural equation modelling (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Responden

Karakteristik responden yang akan dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang diberikan oleh responden. Berikut adalah penjelasan dari analisis karakteristik yang disajikan:

- **Jenis Kelamin**

Tabel 3 Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	44	44%
2.	Perempuan	56	56%
Total		100	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 56 responden atau 56% dan jumlah laki-laki sebanyak 44 responden atau 44%.

- **Usia**

Tabel 4 Responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-25	44	44%
2	25-35	47	47%
3	35-50	9	9%
4	50	0	0
Total		100	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 25-35 tahun sebanyak 47 responden atau 47, Sedangkan yang berumur 20-25 tahun sebanyak 44 responden atau 44%, selanjutnya yang berumur 35-50 tahun berjumlah 9 responden atau 9%, sedangkan yang berumur 50 tahun berjumlah 0 atau 0%. Dan dapat diketahui bahwa pada umur 50 tahun tidak ada responden yang berusia sejumlah tersebut.

- **Pendidikan Terakhir**

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK	25	25%
2.	Diploma (D3)	12	12%
3.	Sarjana (S1)	63	63%
Total		100	100%

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan pada jenjang sarjana (S1) yakni sebanyak 63 responden atau 63%, sedangkan pada jenjang SMA/SMK sebanyak 25 responden atau 25%, sementara itu, pendidikan yang jenjang Diploma 12 responden atau 12%.

- Masa Kerja

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-5 tahun	77	77%
2.	6-10 tahun	11	11%
3.	11-15 tahun	8	8%
4.	>20 tahun	4	4%
	Total	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar masa kerjanya adalah 1-5 tahun dari 77 responden atau 77%, sedangkan responden masa kerjanya 6-10 tahun 11 responden atau 11%, responden 11-15 tahun 8 responden atau 8%, masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 4 responden atau 4%.

2. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

- Uji Validitas

a. Outer Loading

Suatu indikator dianggap valid jika memenuhi kriteria lebih dari 0,7. Namun, jika indikator tidak memenuhi kriteria tersebut, maka harus dihapus dari model karena dianggap tidak valid.

Tabel 7 Uji Validitas

Konstruk		Hasil	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KP1	0,877	Valid
	KP2	0,890	Valid
	KP3	0,887	Valid
	KP4	0,947	Valid
	KP5	0,947	Valid
	KP6	0,926	Valid
	KP7	0,832	Valid
	KP8	0,646	Tidak Valid
	KP9	0,772	Valid
	KP10	0,781	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)		Hasil	Keterangan
	GK1	0,753	Valid
	GK2	0,816	Valid
	GK3	0,843	Valid
	GK4	0,734	Valid
	GK5	0,773	Valid
	GK6	0,729	Valid
	GK7	0,794	Valid

GK8	0,821	Valid
GK9	0,837	Valid
GK10	0,837	Valid
GK11	0,739	Valid
GK12	0,735	Valid

Disiplin Kerja (X2)

	Hasil	Keterangan
DK1	0,774	Valid
DK2	0,721	Valid
DK3	0,818	Valid
DK4	0,705	Valid
DK5	0,713	Valid
DK6	0,843	Valid
DK7	0,741	Valid
DK8	0,740	Valid
DK9	0,777	Valid
DK10	0,721	Valid

Kepuasan Kerja (X3)

	Hasil	Keterangan
PK1	0,747	Valid
PK2	0,766	Valid
PK3	0,716	Valid
PK4	0,668	Tidak Valid
PK5	0,775	Valid
PK6	0,730	Valid
PK7	0,730	Valid
PK8	0,668	Tidak Valid

Berdasarkan hasil analisis data diatas ditemukan bahwa tidak semua pernyataan dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas. Secara khusus, pernyataan nomor KP8, PK4 dan PK8 dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai temuan di bawah 0,7.

Setiap indikator yang tidak valid harus dihapus atau dieliminasi sebelum dilakukan pengujian ulang. Setelah melalui proses pengujian ulang, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Konstruk		Hasil	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KP1	0,877	Valid
	KP2	0,890	Valid
	KP3	0,887	Valid
	KP4	0,947	Valid
	KP5	0,947	Valid
	KP6	0,926	Valid
	KP7	0,832	Valid
	KP9	0,772	Valid
	KP10	0,781	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)		Hasil	Keterangan
	GK1	0,753	Valid
	GK2	0,816	Valid
	GK3	0,843	Valid
	GK4	0,734	Valid

GK5	0,773	Valid
GK6	0,729	Valid
GK7	0,794	Valid
GK8	0,821	Valid
GK9	0,837	Valid
GK10	0,837	Valid
GK11	0,739	Valid
GK12	0,735	Valid

Disiplin Kerja (X2)

	Hasil	Keterangan
DK1	0,774	Valid
DK2	0,721	Valid
DK3	0,818	Valid
DK4	0,705	Valid
DK5	0,713	Valid
DK6	0,843	Valid
DK7	0,741	Valid
DK8	0,740	Valid
DK9	0,777	Valid
DK10	0,721	Valid

Kepuasan Kerja (X3)

	Hasil	Keterangan
PK1	0,747	Valid
PK2	0,766	Valid
PK3	0,716	Valid
PK5	0,775	Valid
PK6	0,730	Valid
PK7	0,730	Valid

Berdasarkan hasil akhir outer loading dalam uji validitas, seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai di atas 0,7. Selain itu, indikator yang sebelumnya tidak valid telah dihapus.

b. Validitas dan Reabilitas Konstruk

Kriteria yang harus dimiliki dari AVE sendiri adalah $> 0,5$ dan dalam penelitian ini nilai AVE yang dimiliki pada masing-masing variabel adalah diatas 0,5 dan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 8 Uji Validitas-Validitas dan Reabilitas Konstruk

	Rata-Rata Variance Diekstrak (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,617
Disiplin Kerja	0,577
Kepuasan Kerja	0,570
Kinerja Karyawan	0,777

c. Validitas Diskriminasi

Tabel 9 Uji Validitas Diskriminan

	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
GK1	0.755	0.484	0.527	0.584
GK2	0.818	0.374	0.461	0.341

GK3	0.846	0.373	0.526	0.364
GK4	0.737	0.290	0.489	0.395
GK5	0.775	0.344	0.440	0.368
GK6	0.729	0.309	0.556	0.448
GK7	0.790	0.461	0.405	0.331
GK8	0.816	0.525	0.458	0.308
GK9	0.833	0.559	0.503	0.343
GK10	0.833	0.559	0.503	0.343
GK11	0.742	0.385	0.477	0.292
GK12	0.738	0.377	0.484	0.298
DK1	0.409	0.774	0.450	0.333
DK2	0.334	0.817	0.360	0.377
DK3	0.379	0.750	0.382	0.381
DK4	0.478	0.708	0.386	0.373
DK5	0.377	0.714	0.272	0.447
DK6	0.473	0.843	0.484	0.437
DK7	0.362	0.740	0.387	0.439
DK8	0.402	0.740	0.403	0.366
DK9	0.429	0.777	0.350	0.442
DK10	0.414	0.722	0.377	0.391
KP1	0.484	0.465	0.812	0.416
KP2	0.511	0.460	0.834	0.398
KP3	0.484	0.262	0.701	0.304
KP5	0.617	0.476	0.753	0.326
KP6	0.543	0.225	0.704	0.334
KP7	0.320	0.365	0.714	0.424
KK1	0.343	0.336	0.347	0.890
KK2	0.347	0.321	0.348	0.901
KK3	0.327	0.307	0.335	0.901
KK4	0.395	0.407	0.409	0.951
KK5	0.395	0.407	0.409	0.951
KK6	0.410	0.429	0.421	0.933
KK7	0.469	0.467	0.433	0.847
KK9	0.511	0.608	0.513	0.763
KK10	0.525	0.606	0.525	0.772

Setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar terhadap variabel latennya sendiri dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Misalnya, indikator dalam variabel Gaya Kepemimpinan lebih berkontribusi terhadap Gaya Kepemimpinan dibanding variabel lain. Hal yang sama berlaku untuk variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja, di mana indikator masing-masing lebih dominan dalam variabelnya sendiri.

d. Uji Reabilitas (Outer Model)

Tabel 10 Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reability
Gaya Kepemimpinan	0,944	0,922
Disiplin Kerja	0,918	0,955
Kepuasan Kerja	0,873	0,878
Kinerja Karyawan	0,958	0,964

Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi 0,7. Berdasarkan data yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

3. Uji Model Struktural (Inner Model)

a. R-Square

Tabel 11 Evaluasi Model R-Square

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0,362	0,342

Hasil R-Square sebesar 0,362 menunjukkan bahwa model cukup baik dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,342 (34,2%) mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan dengan baik. Dengan demikian, model ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

b. F-Square

- Jika nilai $f^2 = 0,02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Jika nilai $f^2 = 0,15$ efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Jika nilai $f^2 = 0,35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 12 Evaluasi Model F-Square

	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	0,100
Disiplin Kerja	0,030
Kepuasan Kerja	0,042

Kesimpulan :

1. Gaya Kepemimpinan 0,100 terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh kecil
2. Disiplin Kerja 0,030 terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh kecil
3. Kepuasan Kerja 0,042 terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh kecil

c. Uji Hipotesis

Tabel 13 Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> kinerja karyawan	0.310	0.322	0.101	3.078	0.002
Disiplin Kerja -> kinerja karyawan	0.189	0.189	0.090	2.090	0.037
Kepuasan Kerja -> Kinerja karyawan	0.218	0.219	0.132	1.650	0.099

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh P-Value sebesar 0,002 ($\leq 0,05$) dan T-

Statistik sebesar 3,078 ($> 1,66$), yang mengindikasikan hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan P-Value 0,037 ($< 0,05$) dan T-Statistik 2,090 ($> 1,66$), sehingga hubungan tersebut dapat dikatakan signifikan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh P-Value sebesar 0,099 (lebih dari 0,05) dan T-Statistik 1,650 (di bawah 1,66).

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur. Kesimpulan yang diperoleh:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistics 3,078 $> 1,66$; P-Values 0,002 $< 0,05$), sehingga Hipotesis 1 diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistics 2,090 $> 1,66$; P-Values 0,037 $< 0,05$), sehingga Hipotesis 2 diterima.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistics 1,650 $< 1,66$; P-Values 0,099 $> 0,05$), sehingga Hipotesis 3 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta Febrianti, S., Indrianty, T., Hamini, N., Yuniarni, S., Naba Romi Rvaldo, J., & Malikah, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Surya Mitra Kencana. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 83-89. Retrieved from <http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>
- Ariska, E., Mulyadi, Zalikkha, & Yusuf, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 896-903. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.444>
- Oktavia, S., & Yanuar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Qomariah, N. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*. Jember: CV. Pustaka Abadi