

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD AROSUKA SOLOK

Yuan Apra Fathasena¹, Ramdani Bayu Putra², Dori Mittra Candana³, Hasmaynelis Fitri⁴

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

¹yuanaprafathasena@gmail.com, ²ramdanibayuputra@gmail.com

³dorimittra@gmail.com, ⁴hasmay@upiyptk.ac.id

Diterima: 14-08-2024

Direvisi: 27-08-2024

Disetujui: 25-10-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Arosuka Solok. Penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan satu variabel kinerja karyawan serta kepuasan kerja variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan RSUD Arosuka Solok. Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan structural atau bisa disebut SEM. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. dan tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Akhirnya penulis menyarankan kepada pada RSUD Arosuka Solok untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Didalam sebuah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang jasa kesehatan faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Henry Simamora (2019), MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian belasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuan yang mulus (Sunarsi,2019).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Tercapainya tujuan tidak hanya tergantung pada peralatan modern,

sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arisanti et al, 2019). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang besar dan sangat penting bagi manajemen karena hal tersebut merupakan penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dimana tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan. Rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa. Akreditasi rumah sakit penting untuk dilakukan dengan alasan agar mutu dan kualitas diintegrasikan dan dibudayakan ke dalam sistem pelayanan di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini akan menjelaskan variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. ini berlangsung dari Mei hingga sampai selesai. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan. Variabel bebas atau eksogen (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja (X3). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z).

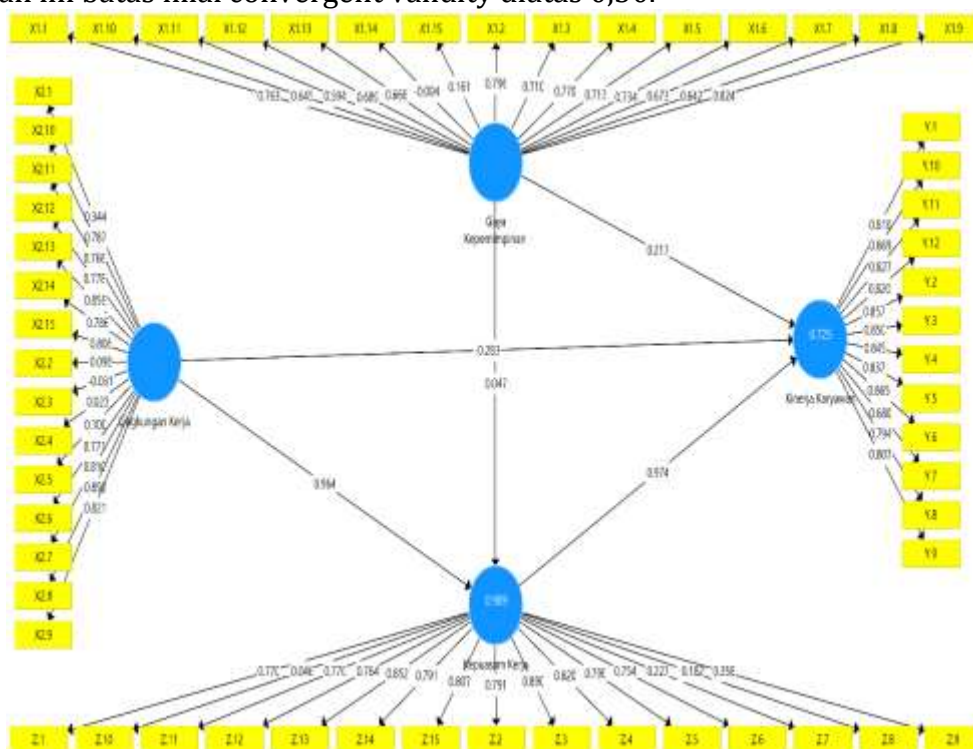
Populasi pada penelitian ini adalah Keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi Pada RSUD Arosuka Solok dengan jumlah pegawai sebanyak 70 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel nonprobability Sampling, dengan teknik pengambilan Sensus/ sampling total adalah teknik pengembalian sampel yang mana seluruh anggota populi dijadikan sampel sama. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSUD Arosuka Solok yaitu sebanyak 70 orang. Sumber Data dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu : Data Primer data data yang diperoleh langsung dari responden yang ada pada RSUD Arosuka Solok berdasarkan daftar pertanyaan (kuisisioner) serta wawancara yang terdiri gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, Dr, 2019) Sifat dari data

sekunder ini adalah sebagai pendukung data primer. data ini berupa data karyawan pada RSUD Arosuka Solok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

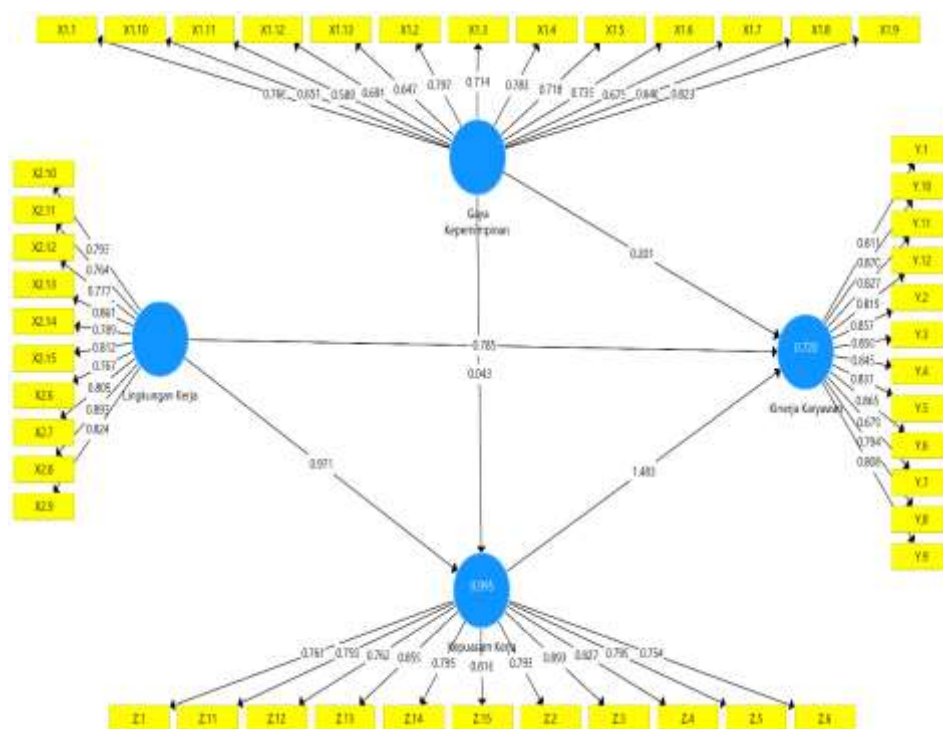
Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batas nilai convergent validity diatas 0,50.



Gambar 1 Sebelum Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai convergent validity diatas 0,50. Terdapat beberapa indicator yang tereliminasi dari variabel gaya kepemimpinan (X1.14 dan X1.15), lingkungan kerja (X2.1,X2.2,X2.3,X2.4 dan X2.5), kepuasan kerja (Z.7,Z.8,Z.9,Z.10) dan kinerja karyawan.



Gambar 2 Setelah Eliminasi

Hasil Uji Average Variance Extrated (AVE)

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan ini dapat ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extrated (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,921	0,930	0,930	0,509
Kepuasan Kerja	0,944	0,946	0,952	0,644
Kinerja Karyawan	0,956	0,957	0,962	0,678
Lingkungan Kerja	0,941	0,943	0,950	0,656

Hasil Uji Reliabilitas atau Reliability Konstruk

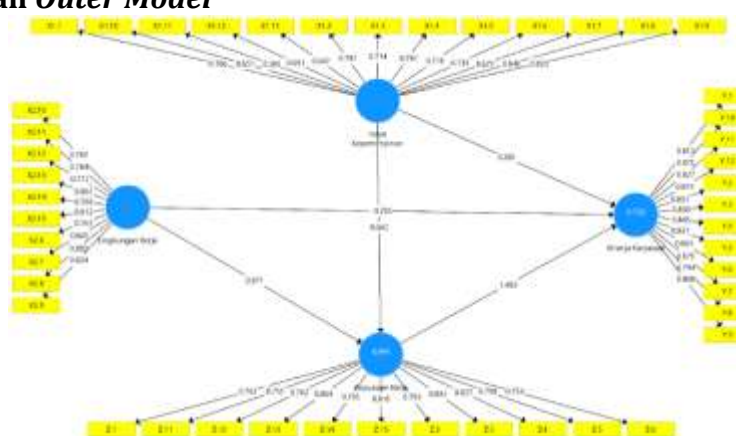
Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach alpha dan composite reliability. *Cronbach alpha*, *rho_A* dan *Composite Reliability* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Cronbach alpha*, *rho_A* dan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu kontruks. *Rule of thumb* nilai alpha atau *Cronbach alpha*, *rho_A* dan *Composite Reliability* harus lebih dari 0,5 meskipun 0,5 masih dapat diterima, maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability*.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas atau Reliability Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,921	0,930	0,930	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,944	0,946	0,952	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,956	0,957	0,962	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,941	0,943	0,950	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,5. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

Hasil Persamaan Outer Model



Gambar. 3 Persamaan Outer Model

Berdasarkan gambar stuktur outer model diatas dapat diambil persamaan model, sebagai berikut:

- Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskandalam model penelitian.
- Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

Nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,720 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 72,0% sedangkan sisanya yaitu 28,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,995 yang artinya bahwa 99,5% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat

nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values $< 0,05$. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis terakhir yang merupakan pengaruh langsung konstruk gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z), hipotesis lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z).

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,043 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,843 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H1 diterima. Menurut (Timpe,2018) Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai TCR 80,53 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tergolong Baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yohana Febrianti Nadya Pally, Epsilandari Septyarini 2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan dilakukan juga oleh (Silahul Mukmin, Indra Prasetyo 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,971 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($112,452 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H2 diterima. Menurut (Darmadi, 2020) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki TCR 79,10 dimana dalam kategori cukup. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tergolong Cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung Aditya Saputra 2022) bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan dilakukan juga oleh (Setyo Dwi Handoko, Nguroho Mardi Wibowo, Sri Hartati 2021) bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,201 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,825 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari alpha ($0,005 < 0,05$) maka dapat diperoleh H3 diterima. Menurut (Yani 2018) Gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya. Pada variabel Gaya Kepimimpinan memiliki nilai TCR 80,53 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tergolong Baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silahul Mukmin, Indra Prasetyo 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dilakukan juga oleh (Hamidi Hamidi 2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sampel sebesar -0,785 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($0,740 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari alpha ($0,460 < 0,05$) maka dapat diperoleh H4 ditolak. Menurut (Eric Darmawan 2022) menyebut bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki TCR 79,10 dimana dalam kategori cukup. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tergolong Cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal Nabawi 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dilakukan juga oleh (Yulita Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana terlihat bahwa nilai original sampel sebesar 1,483 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($1,375 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari alpha ($0,170 < 0,05$) maka dapat diperoleh H5 ditolak. Menurut (Handoko 2020) Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai TCR 78,97 dimana dalam kategori cukup. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tergolong Cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini Rosmaini, Hasrudy Tanjung 2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dilakukan juga oleh (Surya Kelana Basri, Rusdian Rauf 2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,064 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($1,198 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari alpha ($0,231 < 0,05$) maka dapat diperoleh H6 ditolak. Kepuasan kerja (Rahmadhan Harapan, 2020) merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya. Pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai TCR 80,53 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tergolong Baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amir Hakim, Sjahril Effendy , Hasrudy Tanjung 2023) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dan dilakukan juga oleh (Alden Nelson, Veronika Desi Mika Melati Panjaitan 2023) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan kerja

Hasil pengujian data menggunakan alat bantu SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dimana terlihat bahwa nilai original sampel sebesar 1,440 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($1,379 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari alpha ($0,169 < 0,05$) maka dapat diperoleh H7 ditolak. Menurut (Afandi 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana didalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki TCR 79,10 dimana dalam kategori cukup. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tergolong Cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulida Nurhidayati, Junita Anggraini 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dan dilakukan juga oleh (Junaidi Junaidi 2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok
2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok
3. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arosuka Solok

4. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arosuka Solok
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arosuka Solok
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok
7. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok

REFERENSI

- Athar, Handry Sudiarta. 2020. "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur." *Scientific African* 114(June): E00146. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.E00146>.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.V2i1.427>
- Artana, P. Y., & Se., M.Si., N. W. M. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 722. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2022.V11.I04.P05>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61-74. <https://doi.org/10.33556/jstm.V20i1.218>
- Bayu Putra R., Elfiswandi., Ridwan M (2019) Impact Of Learning Motivation, Cognitive And Self-Efficacy In Improving Learning Quality E-Learning In Industrial Era 4.0 Doi: 10.1088/1742-6596/1339/1/012081
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544-561. <https://doi.org/10.31933/jimt.V2i4.471>
- Charli, C O, P I P Sari, And F S Ade. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam)" *Procuratio: Jurnal ...* 3(1): 1-10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595>.
- Danim, Sudarwan. 2019. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Pt.Asdi Mahasatya.
- Daga, R., Hamu, M. H. A., & Nugrawa. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa *Seiko: Journal Of Management & ...*, 4(2), 510-512. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V4i2.1200>
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51-55. <https://doi.org/10.37755/jsap.V9i1.252>

- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, 15(2), 75–86.
<https://doi.org/10.29259/jmbt.V15i2.6655>
- Endang Suswati. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61.
<https://doi.org/10.52353/ama.V14i2.218>
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *Jukej : Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.Vol1.Iss1.209>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
<https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- Geret M., Yelviana A., Sagitary A Et Al. (2023) Pengaruh Keragaman Produk, Persepsi Harga, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Perusahaan Transmart Padang Doi: 10.61674/jimin.V1i1.47
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.V9i3.2734>
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 68–77.
<http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- Imam Muhtadin. (2023). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Cv Azka Pustaka.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.V6i1.933>
- Kurnia A., Yulasma Y., Putra Rb (2024) Pengaruh Gaya Hidup, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembeli Daging Sapi Di Pasar Lubuk Basung
<https://doi.org/10.31004/riggs.V2i2.101>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World Of Business Administration Journal*, September, 117–123.
<https://doi.org/10.37950/wbaj.V2i1.916>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619.
<https://doi.org/10.31933/jimt.V1i6.296>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.V10i1.20122>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V5i1.10195>
- Moh. Haris, And Nugroho Mawardi Wibowo Muninghar. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kejadian Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep).” *Issn 2502-3632 (Online) Issn 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* 53(9): 1689–99. www.journal.uta45jakarta.ac.id.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Niken N., Putra Rb., Azka Bp (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sabagai variabel intervening. Doi : <https://doi.org/10.15294/eeaj.V11i2.58105>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.V3i1.361>
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.V4i6.9832>
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.V11i1.3167>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). 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>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.V7i3.258>
- Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). *Amkop Management Accounting Review (Amar)*. *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 8(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.V2i1.141>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Utama Metal Abadi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V3i2.3940>
- Ratnaningum R., Haryani F., Nurhayati E. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfomasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Dinamika : Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi* (2022), <https://doi.org/10.51903/dinamika.V1i1.227>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya

- Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.V4i1.55>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.V4i2.3670>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/5>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.V2i1.3403>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jumipan : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.V2i2.1654>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
<https://doi.org/10.36778/jesya.V5i1.656>
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23.
<https://doi.org/10.33370/jpw.V24i1.772>
- Žerebecki, B. G., & Oprea, S. J. (2022). The Direct And Indirect Effects Of Social Technology Use On Children's Life Satisfaction. *International Journal Of Child-Computer Interaction*, 34(1), 74–82.
<https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100538>