

# DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA BNI CABANG JATINEGARA

Reynaldo Dapot Parasian<sup>1</sup>, Edalmen<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: reynaldo.115210084@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: edalmen@fe.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 09-01-2025, revisi: 14-01-2025, diterima untuk diterbitkan: 30-04-2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai PT Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Jatinegara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of leadership style and work environment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable among employees at PT Bank Negara Indonesia (BNI) Jatinegara Branch. A quantitative research method with saturated sampling technique was applied, involving 80 respondents. Data were collected using questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 4. The findings reveal that leadership style and work environment positively and significantly affect job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction significantly mediates the influence of leadership style and work environment on employee performance. This study provides theoretical and practical contributions to human resource management, particularly in the banking sector.*

**Keywords:** leadership style, work environment, job satisfaction, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, melibatkan pengetahuan, keahlian teknis, dan kemampuan interpersonal. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemahaman mereka terhadap tujuan kerja, kemampuan mengintegrasikan sumber daya, serta adaptasi terhadap perubahan dan tantangan. Menurut Otoo (2024), kinerja mencerminkan kemampuan multi-faktor, termasuk teknologi dan organisasi, yang dipengaruhi oleh kontribusi karyawan. Kinerja juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja, di mana perusahaan dengan kinerja tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas.

Menurut Ahmad (2015), metode pengelolaan karyawan sangat menentukan kinerja organisasi. Rahim (2024) menambahkan bahwa bakat, usaha, dan prospek kerja karyawan memengaruhi kepuasan kerja, yang berimplikasi langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keterlibatan karyawan dengan organisasi juga penting dalam menciptakan loyalitas dan dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan merujuk pada hubungan karyawan dengan organisasi. Beberapa faktor penting yang saling terkait, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan yang menurut Colquitt *et al.* (2015) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan ini termasuk kemampuan untuk membuat tujuan yang jelas, memberikan arahan yang efektif, dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada otoritas formal; pemimpin yang baik juga memiliki empati sosial yang tinggi, dan mampu memahami kebutuhan karyawan. Pemimpin dapat menggunakan pendekatan ini untuk membangun hubungan yang kuat, lingkungan kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan demi keberhasilan organisasi. Pawirosumarto (2017) dan Maharani (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi Nadeak (2022) menyatakan bahwa pengaruhnya negatif dan tidak signifikan.

Faktor kedua adalah lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kelancaran pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kelangsungan pekerjaan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat proses kerja. Halim dan Yusianto (2023), Ramban dan Edalmen (2022), serta Nur Intan dan Hidayat (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi Sanjaya (2024) menemukan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.

Kepuasan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Waworundeng, 2021; Suhartiningtyas *et al.*, 2022), meski berbeda pendapat dari Ahsan (2024) yang menemukan bahwa pengaruhnya negatif.

Terdapat research gap terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara bertujuan memperluas literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **Gaya kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2021), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi karyawannya, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja terbaik mereka. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Wang *et al.*, 2011). Saya menggunakan indikator untuk gaya kepemimpinan menurut Busro (2018:229) terdapat 5 macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis, militeristik, paternalistik, karismatis, dan demokratis.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Bibi (2018), lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap di suatu organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti konflik, kurangnya dukungan, atau kondisi fisik yang buruk, cenderung mendorong karyawan untuk mencari tempat kerja lain. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif, seperti

hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, dapat membuat karyawan merasa nyaman dan puas. Oleh karena itu, strategi penting untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif. Saya menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Saleh (2018) terdapat 4 indikator, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, dan keamanan & hubungan karyawan.

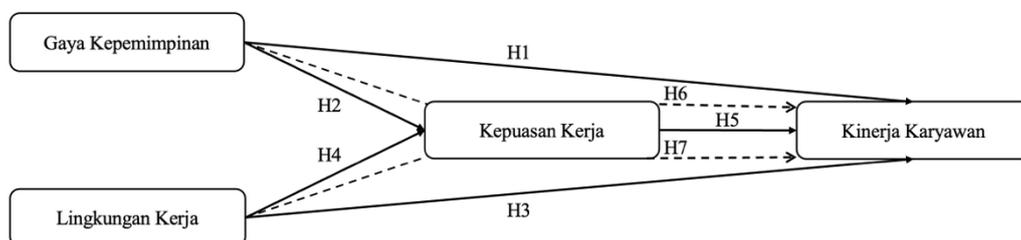
### Kinerja karyawan

Menurut Rahim (2024) kinerja karyawan adalah tingkat pemenuhan karyawan terhadap syarat dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini mencakup kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta konsistensi dalam memenuhi harapan organisasi. Saya menggunakan indikator untuk kinerja karyawan menurut Nugraha, et al, (2023) menyatakan terdapat 6 indikator untuk kinerja karyawan yaitu, kualitas waktu, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektif dan efisien, kemandirian, dan komitmen kerja.

### Kepuasan kerja

Menurut Pawirosumarto (2017) kepuasan kerja merupakan respons emosional atau perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima. Respons ini mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terpenuhi dalam pekerjaannya. Saya menggunakan indikator untuk kepuasan kerja menurut Nabawi (2019) terdapat 6 indikator, yaitu Gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kajian teori di atas, hubungan antara variabel dalam model penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Cabang Jatinegara.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank BNI Cabang Jatinegara.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Cabang Jatinegara.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank BNI Cabang Jatinegara.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Cabang Jatinegara.

H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Cabang Jatinegara dengan mediasi kepuasan kerja

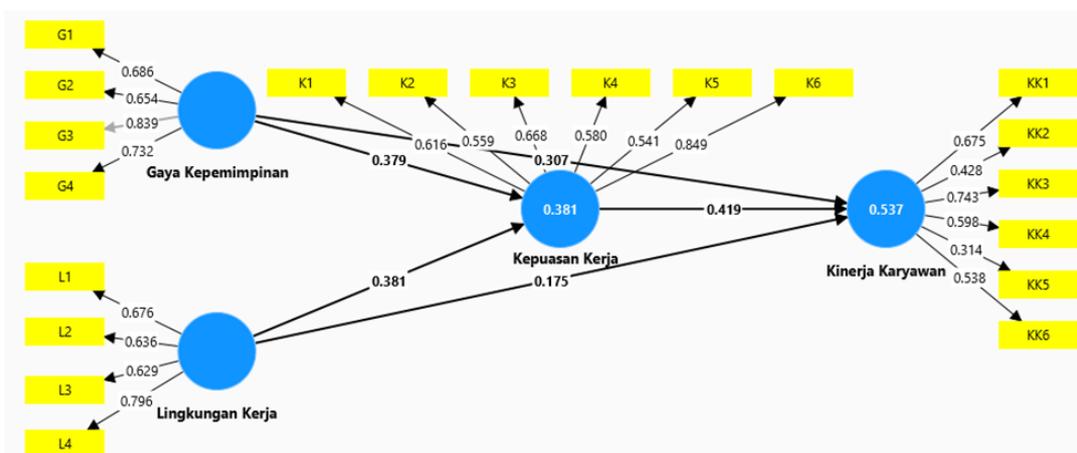
H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Cabang Jatinegara dengan mediasi kepuasan kerja

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara yang berjumlah 80 karyawan. Dalam penelitian ini, penulis memutuskan untuk menggunakan nonprobability sampling dengan melakukan pendekatan sampling jenuh. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan program SmartPLS 4. Penelitian ini dilakukan pada outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas. Pengujian juga dilakukan pada inner model untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

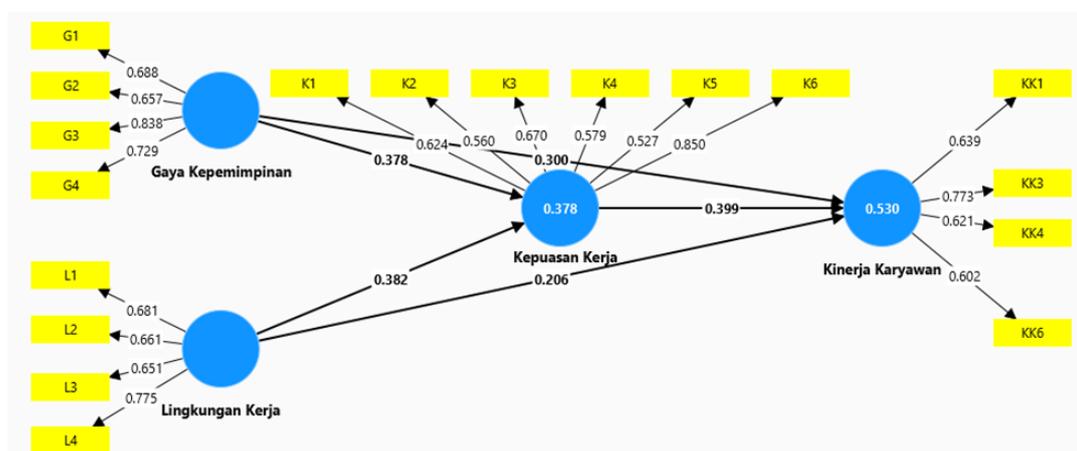
## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiono (2020), Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu menangkap apa yang seharusnya diukur, sehingga hasil pengukuran mencerminkan realitas dengan akurat. Dalam penelitian, validitas sangat penting untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan dapat dipercaya. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dikatakan memenuhi syarat adalah ketika nilainya lebih dari 0,4 ( $>0,4$ ), dengan syarat nilai *Composite Reliability* melebihi 0,6 (Setyowati *et al.*, 2020), sedangkan pada *loading factors* masing-masing indikator berada di atas 0,5, hal tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan pengukur variabel dengan ketergantungan yang baik (Hidayat, 2021).



Gambar 2. Hasil uji *loading factors* sebelum dilakukan eliminasi indikator

Berdasarkan Gambar 2, terdapat 2 indikator yang tidak memenuhi kriteria yang telah di tentukan, yaitu KK 2 (0,428) dan KK 5 (0,314). Maka dari itu kedua indikator tersebut di eliminasi.



Gambar 3. Hasil uji *loading factors* setelah dilakukan eliminasi indikator

### Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 1. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Gaya Kepemimpinan	0,535
Lingkungan Kerja	0,481
Kepuasan Kerja	0,415
Kinerja Karyawan	0,439

### Hasil uji reliabilitas

Menurut Azwari (2021), Nilai Cronbach's Alpha dianggap reliabel apabila  $> 0,5$  maka instrument dalam penelitian ini reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,5$  maka tidak dianggap reliabel.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0,717	0,820
Kepuasan Kerja	0,712	0,805
Kinerja Karyawan	0,578	0,756
Lingkungan Kerja	0,692	0,787

### Hasil uji koefisien determinasi

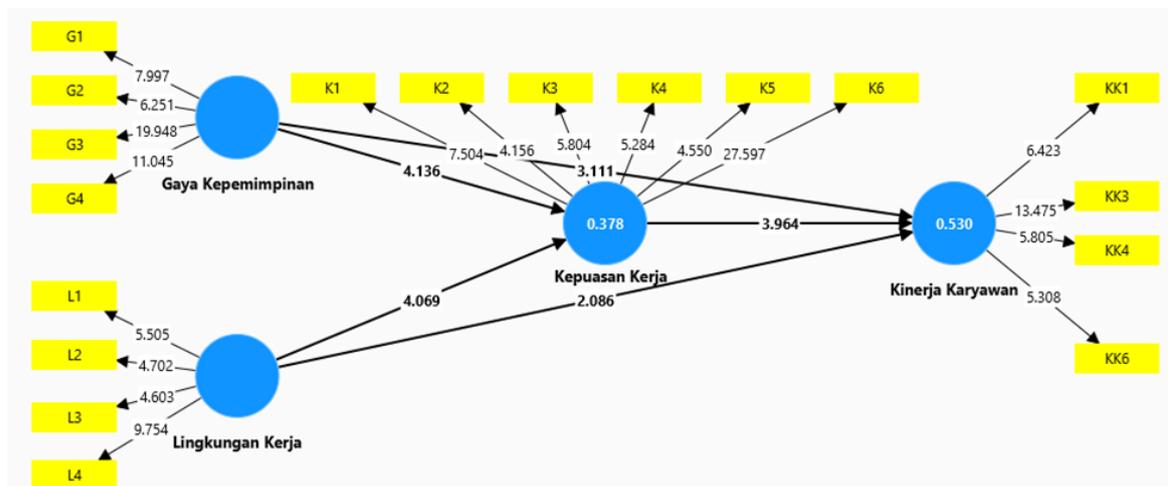
Menurut Setyo (2016), sejauh mana model dapat menjelaskan perubahan variabel dependen dan mediasi ditentukan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ). Tingkat keeratan hubungan, atau koefisien korelasi, berkisar antara 0 sampai 1. Ketika  $R^2$  mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin meningkat; sebaliknya, ketika  $R^2$  mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin menurun.

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,530
Kepuasan Kerja (M)	0,378

### Hasil uji hipotesis

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4 dan Tabel 4.



Gambar 4. Hasil uji *bootstrapping*

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,378	0,391	0,091	4,136	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,300	0,298	0,096	3,111	0,002
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,399	0,404	0,101	3,964	0,000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,382	0,391	0,094	4,069	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,206	0,210	0,099	2,086	0,037
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,151	0,158	0,053	2,836	0,005
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,152	0,160	0,061	2,486	0,013

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini signifikan untuk seluruh variabel karena telah memenuhi syarat dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Terdapat hasil yang signifikan, berdasarkan temuan dari uji coba gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Original Sampel adalah 0,378 dan T-statistik adalah 4,136. Nilai p-value kurang dari 0,05, yaitu 0,000, dan T-statistik lebih dari 1,96. Oleh karena itu, uji hipotesis ini disetujui. Temuan ini mengindikasikan bahwa di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.
- b. Terdapat hasil yang signifikan, menurut hasil pengujian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Original Sampel adalah 0,300 dan T-Statistik adalah 3,111. Nilai p-value kurang dari 0,05 yaitu 0,002, dan T-Statistik lebih tinggi dari 1,96. Dengan demikian, hipotesis ini diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.
- c. Pengujian terhadap dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja menunjukkan hasil yang signifikan. Original Sample sebesar 0,399 dihasilkan, T-Statistik sebesar 3,964, dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96. Dengan demikian teori ini diterima, dan dapat disimpulkan bahwa di PT. Bank Negara Indonesia cabang Jatinegara, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Terdapat hasil yang signifikan dari pengujian yang menguji hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Uji hipotesis ini diterima berdasarkan Original Sample sebesar 0,382, nilai T-statistik sebesar 4,069 yang lebih dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja.
- e. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa uji hipotesis diterima. Original Sample sebesar 0,206 dan nilai T-statistik sebesar 2,086 Nilai p-value sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara.
- f. Hasil pengujian hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memberikan hasil yang signifikan. Dengan *original sample* sebesar 0,151 dan T-statistik sebesar 2,836. Nilai p-value sebesar 0,005 kurang dari 0,05, dan nilai T-statistik lebih dari 1,96. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara.
- g. Hasil pengujian pengaruh hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja memberikan hasil yang signifikan. Dengan Original Sample sebesar 0,152 dan nilai T-statistik sebesar 2,486. Nilai p-value sebesar 0,013 kurang dari 0,05, dan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia Cabang Jatinegara. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memainkan peran penting sebagai mediator antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Pawirosumarto (2017) dan Maharani (2013) terkait gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta sejalan dengan Halim dan Yusianto (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pernyataan Ramban dan Edalmen (2022), dalam konteks lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antara pemimpin dan karyawan, misalnya melalui pelatihan komunikasi bagi pemimpin agar dapat menyampaikan instruksi dengan lebih jelas dan efektif. Selain itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan material kedap suara guna mengurangi kebisingan di area kerja. Perusahaan juga diharapkan memperluas peluang promosi bagi karyawan agar semua memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang. Program penghargaan bagi karyawan berprestasi juga bisa dipertimbangkan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel baru, seperti dukungan rekan kerja atau budaya organisasi, serta menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

#### REFERENSI

- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees' performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61-66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Ahsan, M. J., & Khalid, M. H. (2024). Linking corporate social responsibility to organizational commitment: the role of employee job satisfaction. *Journal of Global Responsibility*, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2023-0012>
- Azwari, A. (2021). Pengaruh price discount dan kualitas produk pada impulse buying di situs belanja online Shopee Indonesia. *Technobiz: International Journal of Business*, 4(1), 37-41. <https://doi.org/10.33365/tb.v4i1.1098>
- Bibi, P. (2018). HRM practices and employee retention: The moderating effect of work environment. Dalam *Applying Partial Least Squares In Tourism and Hospitality Research* (pp. 129-152).
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational behavior: Improving performance and commitment. Organizational Behaviour. McGraw-Hill Education.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 668-676. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>

- Hidayat, A. (2021). Tutorial Partial Least Square dalam PLS SEM. <https://www.statistikian.com/2021/04/tutorial-partial-least-square-dalam-pls-sem.html>, diakses pada tanggal 10 September 2024.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadeak, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study*, 4(2), 60-76.
- Nugraha, P. K. O. A., Sulistyawati, N. L. K. S., Pramana, I. D. P. H., & Suprastayasa, I. G. N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 32-40.
- Otoo, F. N. K. (2024). The mediating role of employee performance in the relationship between human resource management (HRM) practices and police service effectiveness. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358.
- Rahim, A. (2024). Risk culture and employee performance for optimal organizational success: the mediating role of employee satisfaction and employee engagement. *Management Research Review*.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sanjaya, V. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Setyo, P. E. (2016). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen "best autoworks". *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1(6), 755-764.
- Setyowati, A., Chung, M. H., Yusuf, A., & Haksama, S. (2020). Psychometric of the curiosity and exploration inventory-ii in Indonesia. *Journal of Public Health Research*, 9(3), jphr-2020.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61.
- Suhartiningtyas, Survival, & Hermawati, (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 121-131.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223-270.
- Waworundeng, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 85-92.